

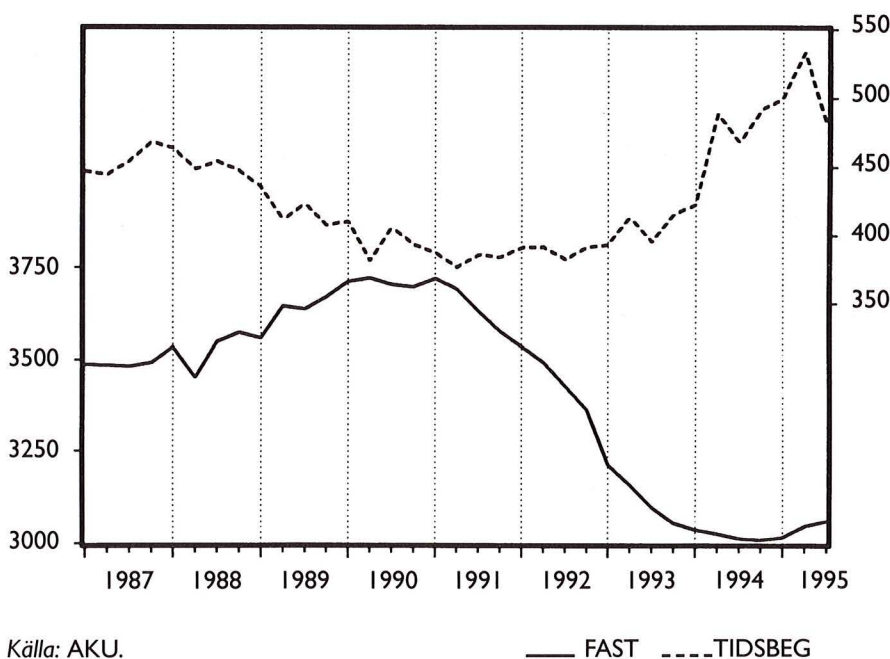
Under denna rubrik presenteras i varje nummer aktuell statistik, kommenterad av olika forskare. Respektive forskare ansvarar själv helt och hållet för sina slutsatser. Redaktionen välkomnar debatt och inlägg.

Bertil Holmlund kommenterar anställningstiderna

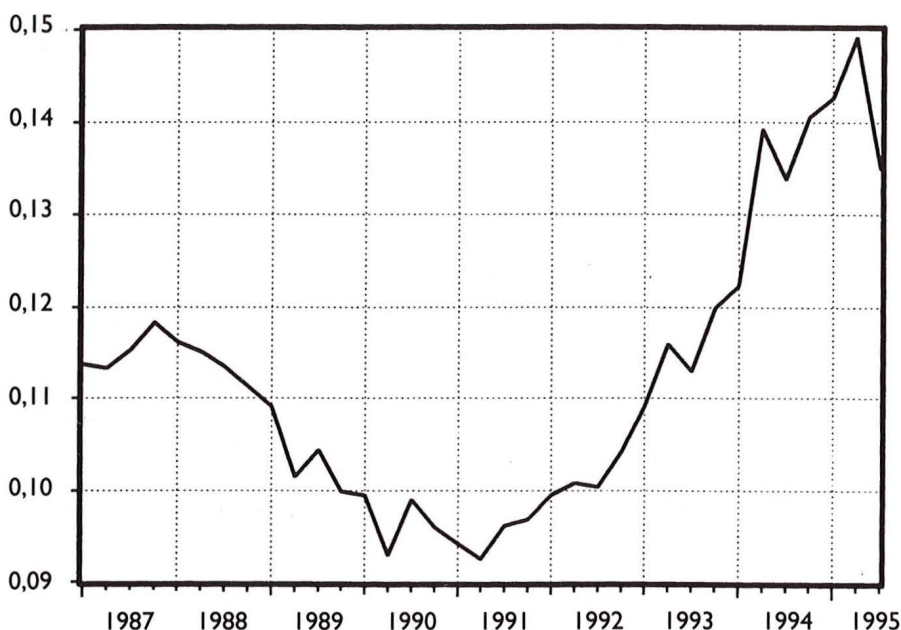
Livstidsjobb och korta jobb*

Den sysselsättningsökning som ägt rum i Sverige sedan början av 1994 har praktiskt taget uteslutande inneburit fler tidsbegränsat anställda medan antalet fast anställda endast har ökat obetydligt (*Figur 1*). Denna utveck-

Figur 1. Fast och tidsbegränsat anställda i Sverige 1987.1–1995.3 (1000-tal, säsongrensade värden).



* Jag är tacksam för hjälp från Karl-Martin Sjöstrand och Mats Wadman.

Figur 2. Andelen tidsbegränsat anställda 1987.1–1995.3 (säsongrensade värden).

Källa: AKU.

ling har medfört att andelen med tidsbegränsad anställning har ökat från knappt 10 procent under 1990–1991 till nära 15 procent i början av 1995 (Figur 2).

De tillfälliga anställningarna svarar för en betydligt större andel av de totala *nyanställningarna* än av antalet anställda vid en viss tidpunkt. Enligt SCB:s företagsbaserade sysselsättningsstatistik svarade de tidsbegränsade anställningarna för ca 50 procent av alla nyanställningar i näringslivet under 1990. Motsvarande siffra för 1994 var 70 procent. Det faktum att de tidsbegränsade anställningarna svarar för en så mycket större andel av nyanställningarna än av (beståndet av) antalet anställda vid en viss tidpunkt sammanhänger med att de

tidsbegränsade jobben är förhållandevis kortvariga. Merparten av de anställda har således fasta jobb medan merparten av de nya jobben är tidsbegränsade.

Representerar den utveckling vi ser ett trendbrott? I debatten hävdas ofta att framtidens arbetsmarknad kommer att innebära slutet för långvariga anställningar i allmänhet och livstidsanställningar i synnerhet. Snabb teknisk utveckling, intensifierad konkurrens och ökad osäkerhet antas medföra att alltfler kommer att vara anställda för viss tid snarare än tillsvidare. Det kommer med all säkerhet att vara brist på fasta anställningar i framtiden, skrev SAF:s VD Göran Tunhammar den 1 november i en debattartikel i *Dagens Nyheter*.

Konjunktur eller arbetsrätt?

För att i någon mån kunna bedöma frågan om det föreligger ett trendbrott behöver vi längre tidsserier än vad som står till buds. I SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) finns inte uppgifter om tidsbegränsade och fasta anställningar före 1987. Man kan emellertid förmoda att det finns ett "naturligt" konjunkturmönster i den relativa fördelningen mellan tidsbegränsat och fast anställda.

I början av en konjunkturuppgång anställer företagen i första hand personal för begränsad tid. Osäkerhet om uppgångens varaktighet kan vara en faktor. Valet mellan att erbjuda tidsbegränsad eller fast anställning påverkas också av tillgången på arbetssökande.

I en situation med hög arbetslöshet, som under de senaste åren, finns gott om personer i arbetslöshet eller utanför arbetskraften som är villiga att acceptera tillfälliga anställningar.

I en extrem högkonjunktur, som den som rådde åren 1989–1990, finns däremot inte många personer i arbetslöshet eller utanför arbetskraften som är villiga att acceptera tillfälliga jobb. I sådana fall återstår för företagen att erbjuda fasta anställningar, kanske i första hand till dem som har tidsbegränsade jobb.

Man kan misstänka att den samtidiga ökningen av fasta anställningar och minskningen av tidsbegränsade som vi ser under åren 1988–1990 återspeglar en överströmning av personer från tidsbegränsade till fasta anställningar. Om denna hypotes är riktig skulle vi också förvänta oss ett

likartat utbyte mellan fasta och tidsbegränsade anställningar under de närmaste åren, under förutsättning att en varaktig sysselsättningsexpansion kommer till stånd. Siffrorna för tredje kvartalet 1995 kan möjligen tolkas som att antalet tidsbegränsade anställningar har nått sitt maximum.

Fördelningen mellan fast och tidsbegränsat anställda påverkas naturligtvis också av vilka möjligheter som den arbetsrättsliga lagstiftningen tillåter. På en i huvudsak oreglerad arbetsmarknad som den amerikanska kan uppsägningar ske efter företagets eget gottfinnande. I avsaknad av krav på saklig grund för uppsägning blir distinktionen mellan tidsbegränsad och fast anställning knappast meningsfull. Den anställde befinner sig i ett anställningsförhållande som omedelbart kan upphävas av arbetsgivaren.

I flertalet europeiska länder finns däremot en arbetsrättslig lagstiftning som inskränker de anställningskontrakt som företagen kan erbjuda. Anställning tillsvidare är regel medan tidsbegränsad anställning kan komma ifråga endast om vissa villkor är uppfyllda (se vidare Edin & Holmlund 1992). Erfarenheterna från Spanien visar att kombinationen av å ena sidan en mycket restriktiv lagstiftning vad gäller uppsägning av fast anställda och å andra sidan en liberal lagstiftning vad gäller tidsbegränsade anställningar kan leda till att de senare kan komma att få en dominerande omfattning (Bentolila & Dolado 1995). Sedan möjligheterna att använda tidsbegränsade kontrakt väsentligt utökades i början av

1980-talet har andelen sådana kontrakt ökat till att omfatta ca 30 procent av antalet anställda i Spanien. Bland nyanställningarna utgör de tidsbegränsade anställningarna hela 80 procent.

Det ligger nära till hands att tolka den svenska utvecklingen under senare år som en konjunktoreffekt, dvs att företagen väljer att i första hand utnyttja tidsbegränsade anställningar därför att det finns gott om arbetssökande som är villiga att acceptera sådana kontrakt. Under 1994 fanns utökade möjligheter till tidsbegränsade anställningar, vilket kanske också kan ha bidragit till den snabba ökningen. En kompletterande (men svårbedömd) hypotes skulle kunna vara att företagen upplever den arbetsrättsliga lagstiftningen som ett större problem än tidigare, t ex på grund av stor osäkerhet om konjunkturuppgångens varaktighet.

Anställningsflöden

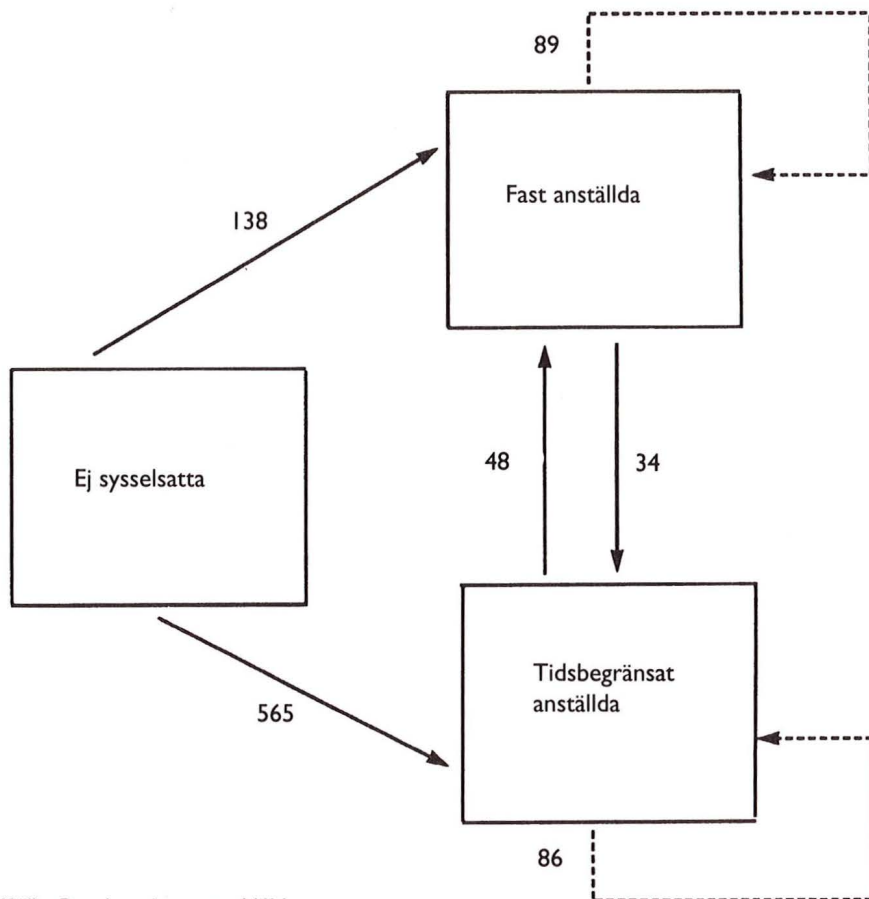
Bakom de förändringar vi ser i antalet arbetslösa och sysselsatta döljer sig mycket stora bruttoströmmar. På grundval av bearbetningar av AKU kan man uppskatta antalet anställningar under år 1994 till minst en miljon. SCB:s företagsbaserade sysselsättningsstatistik visar att antalet anställningar inom det privata näringslivet uppgick till över 700 000 personer under 1994. Det är intressant att notera att även under långkonjunkturåret 1992 så anställdes drygt en halv miljon personer i näringslivet.

Figur 3 ger en bild av anställningsflöden på svensk arbetsmarknad

under år 1994. Figuren bygger på paneldata från AKU, dvs uppgifter om i vilka "tillstånd" som identiska individer befinner sig vid olika tidpunkter med tre månaders mellanrum. Det är att märka att de flöden som anges endast avser *externa* rekryteringar, dvs övergång från tidsbegränsat till fast arbete inom *samma* företag ingår inte utan endast övergångar som innebär arbetsgivarbyten. Man kan notera att ca 70 procent av alla nyanställningar består av personer som saknade anställning, dvs personer som var arbetslösa eller utanför arbetskraften. Övergång till arbete bland de icke sysselsatta innebär i dominerande grad ett tillfälligt arbete; ca 80 procent av anställningarna från denna kategori avser tillfälliga arbeten. Av samtliga nyanställningar avser 70 procent tidsbegränsade anställningar, en siffra som stämmer väl med vad som framkommer i SCB:s företagsbaserade statistik för den privata sektorn.

Det finns också vissa bearbetningar av AKU för senare år som visar omfattningen av övergångar från tidsbegränsat till fast arbete, oavsett om det är fråga om arbetsgivarbyten eller inte. Under 1994–1995 är övergångsfrekvensen per kvartal ca 10 procent, dvs 10 procent av dem som ett visst kvartal hade ett tillfälligt arbete hade nästa kvartal ett fast arbete. Den helt övervägande delen (ca 75 procent) av dessa övergångar avsåg byte av anställningsform hos samma arbetsgivare. Tidsbegränsade anställningar synes alltså i viss utsträckning fungera som en inkörsport till fasta anställningar.

Figur 3. Anställningsflöden på svensk arbetsmarknad 1994 (1000-tal).



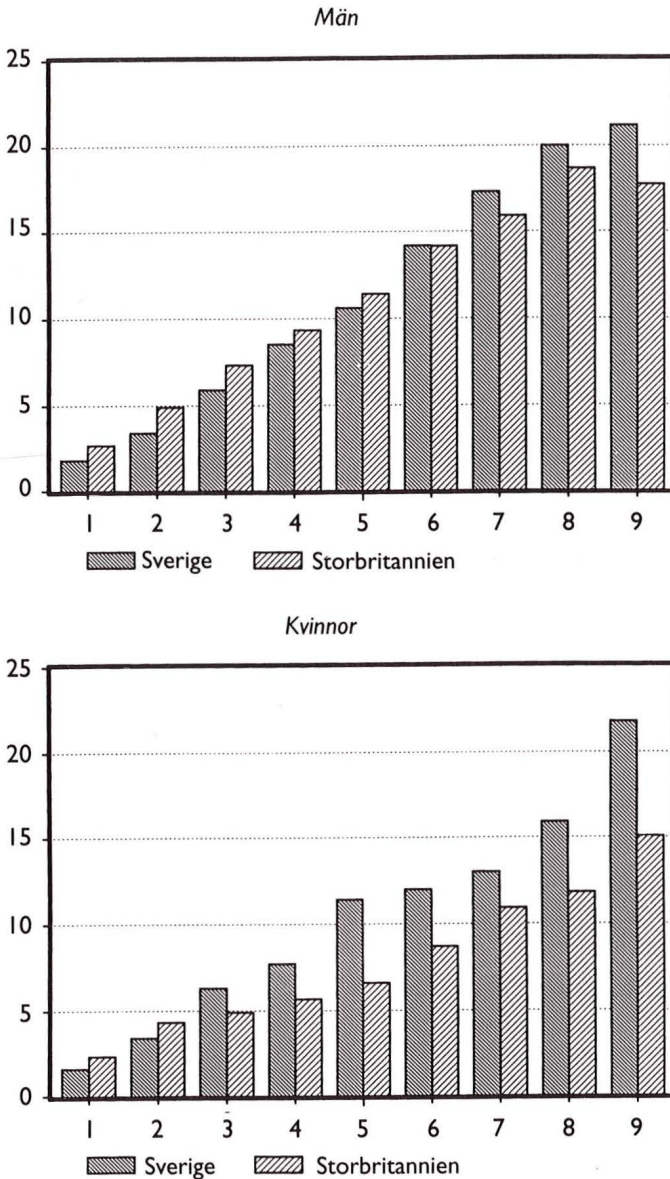
Källa: Bearbetningar av AKU.

Anställningstider i Sverige och Storbritannien

Föreställningen om en trendmässig utveckling mot kortare anställningstider har dykt upp även utomlands, t ex i Storbritannien och USA. I båda dessa länder, och i synnerhet i USA, finns få begränsningar i företagens rätt att fritt anställa och avskeda arbetskraft. Kan man där finna tydliga belägg för att anställningsformer-

na utvecklas mot allt kortare anställningstider? Svaret är nej. I båda länderna finns för arbetskraften som helhet en betydande stabilitet i anställningstider under de senaste två decennierna (Burgess & Rees 1994; Farber 1995). *Tabell 1* visar hur anställningstiderna för pågående anställningar har utvecklats i USA sedan början av 1960-talet. Närmare analyser påvisar en ökning av kvinnornas anställningstider och en ned-

Figur 4. Anställningstid i pågående anställning efter ålder i Sverige och Storbritannien^a.



^aÅlderskategorierna för Sverige är: 18–24 (1); 25–29 (2); 30–34 (3); 35–39 (4); 40–44 (5); 45–49 (6); 50–54 (7); 55–59 (8); 60–64 (9). För Storbritannien är åldersgrupperna 18–25, 26–30, 31–35, ..., 61–65.

Källor: Burgess & Rees (1994) samt bearbetningar av Levnadsnivåundersökningarna av Eskil Wadensjö.

Tabell 1. Anställningstider för olika åldersgrupper i USA (median).

	25-34	35-44	45-54	55-64
1963	3,0	6,0	9,0	11,8
1973	2,8	5,2	8,4	11,4
1983	3,0	5,3	9,7	13,0
1993	3,2	5,8	9,5	12,4

Anm.: Siffrorna avser antal år hos nuvarande arbetsgivare.

Källa: Farber (1995).

gång av anställningstiderna för lågutbildade män. Det finns ingenting i dessa data som bekräftar föreställningarna om en utveckling i riktning mot allt färre långvariga anställningar.

Anställningstiderna bland svenska och brittiska män är anmärkningsvärt likartade. *Figur 4* visar pågående anställningstider efter ålder. Det handlar alltså om hur länge anställda personer har varit anställda hos sin arbetsgivare vid ett visst måttillfälle. För män i 40-årsåldern handlar det om en pågående anställningstid på drygt 10 år. Detta innebär att de anställda kommer att stanna hos samma arbetsgivare i drygt 20 år. Annorlunda uttryckt tillbringas en mycket stor del av den förvärvsaktiva tiden hos samma arbetsgivare.¹

När det gäller kvinnornas anställningstider finns betydande skillnader mellan Sverige och Storbritannien. Anställningstiderna är betydligt längre för svenska kvinnor än för brittiska.

¹ Det faktum att flertalet *anställda* vid en viss tidpunkt har relativt långa anställningstider utesluter inte att de flesta *nya* anställningar varar under ganska kort tid. På grundval av SCB:s statistik över nyanställningar och avgångar kan man uppskatta den genomsnittliga varaktigheten för nya jobb till tre-fyra år.

Anställningstiderna för svenska kvinnor har också ökat väsentligt sedan 1960-talet.

Slutord

Vi bör med skepsis betrakta tvärsäkra uttalanden om hur framtidens arbetsmarknad kommer att gestalta sig. Ännu finns inte underlag för slutsatser om att långvariga anställningar minskar i omfattning. Med tanke på den anmärkningsvärda stabilitet som hittills gällt har vi knappast anledning att räkna med drastiska förändringar inom den överblickbara framtiden. Långvariga anställningar är vanliga även på relativt oreglerade arbetsmarknader, vilket tyder på att de är till ömsesidig fördel för företag och anställda. Långvariga anställningar ger t ex större incitament för företagen att investera i de anställdas kompetens.

Professor **Bertil Holmlund**
Nationalekonomiska institutionen
Uppsala universitet

Referenser

- Bentolila, S & Dolado, J (1995), "Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain." *Economic Policy*, April.
- Burgess, S & Rees, H (1994), "Lifetime Jobs and Transient Jobs: Job Tenure in Britain 1975-91." Discussion Paper No 1098, Centre for Economic Policy Research, London.
- Edin, P-A & Holmlund, B (1992), "Effekter av anställningsskydd". I SOU 1993:32, *Anställningsskydd*, Allmänna Förlaget.
- Farber, H (1995), "Are Lifetime Jobs Disappearing? Job Duration in the United States: 1973-1993." Working Paper No 341, Industrial Relations Section, Princeton University, Princeton.