

”Man slår knut på sig
själv och gör allt
man kan för att vara
till lags”

En rapport om visstidsanställningar i den
statliga kultursektorn

The logo consists of the letters 'S' and 'T' in a white, bold, sans-serif font, positioned inside a solid blue square.

Fackförbundet ST 2015-11-16

I den här rapporten redovisar vi en undersökning som vi genomförde under det första halvåret 2015 om anställningsformer inom kultursektorn och förekomsten av tillsvidareanställningar/visstidsanställningar. De fakta och den metod som undersökningen bygger på redovisas i text och med hänvisning i fotnoter. Även genomförandet av undersökningen redovisas i rapporten. Kommentarer från de fria svaren redovisas i blå kursiv text.

Referens:

STs stab: utredningar och opinion. För mer information kontakta Marie Martinsson, marie.martinsson@st.org, 070-532 09 03 (utredare)

Innehåll

1. Presentation	4
2. Sammanfattning av enkätundersökningen	5
De viktigaste resultaten	5
Så här genomförde vi undersökningen.....	6
STs förslag i korthet:	7
3. Redovisning och slutsatser av medlemsenkät	9
Visstidsanställningar i allmänhet och inom statlig sektor	9
Redovisning och kommentarer kring STs medlemsenkät om visstidsanställningar inom den statliga kultursektorn.....	10
<i>"Jag erbjuds inte kompetensutveckling. Jag är en sån som det inte satsas på"</i>	16
4. STs förslag för ett hållbart arbetsliv	17
Långsiktig styrning och långsiktiga spelregler	17
Inför begränsningsregel för visstidsanställningar	17
Ta bort anställningsförordningens paragraf om kortvariga enstaka perioder	18
Tydliggör regelverket för myndighetsutövning på entreprenad	19
Krav på obligatorisk statstjänstemannautbildning.....	19
Nollvision för hot och våld och riskbedömning före viktiga regeringsbeslut	19
5. Utvecklingen av visstider på svensk arbetsmarknad	20
Tillsvidareanställning är fortfarande den vanligaste anställningsformen på svensk arbetsmarknad.....	20
Behövs visstidsanställningar på svensk arbetsmarknad?	22
Vilka anställningsformer är vanligast bland tjänstemän?	23
Högst andel visstidsanställda i kultursektorn.....	24
Bilaga: Frågebatteri	25

1. Presentation

ST är det största fackförbundet inom statlig verksamhet med närmare 100 000 medlemmar¹. ST organiserar bland annat dem som arbetar vid statligt finansierade kulturverksamheter såsom statliga muséer, Riksarkivet, landsarkiven, Riksantikvarieämbetet, Statens musikverk, Riksutställningar, Svenska Filminstitutet, Kulturrådet, Konstnärsnämnden, Statens konstråd, Sveriges författarfond, Myndigheten för radio och TV, Statens biografbyrå och Hovstaten.

Under år 2015 genomförde vi en webbaserad enkätundersökning för att få veta mer om hur anställningsformerna ser ut för de ST-medlemmar som arbetar inom den statliga kultursektorn. Vi ville bland annat veta hur vanligt det är med visstidsanställningar och hur många som har tidigare erfarenhet av sådana anställningar. Vi ville också veta hur man upplever det att vara visstidsanställd.

Vår enkät har en svarsfrekvens på 44 procent, vilket ger en slags temperaturmätning inför en fortsatt diskussion om vilka insatser som behövs för att stärka arbetsvillkoren inom den statliga kultursektorn.

¹ STs medlemmar arbetar inom statliga myndigheter och verk, bolag med statligt uppdrag, universitet, högskolor och statligt finansierade stiftelser.

2. Sammanfattning av enkätundersökningen

De viktigaste resultaten

- ✓ En överväldigande majoritet av dem som har svarat på vår enkät har idag tillsvidareanställningar (fast anställning). Emellertid visar den partsgemensamma AGV-statistiken att elva procent av STs medlemmar inom den statliga kultursektorn är visstidsanställda².
- ✓ Över hälften (53 procent) av dem som svarat på enkäten har tidigare erfarenheter från visstidsanställningar inom kultursektorn.
- ✓ Var fjärde person har haft visstidsanställningar som pågått mellan 1-3 år och knappt var femte har erfarenheter av visstidsanställningar upp till 5 år inom kultursektorn. 16 procent har haft visstidsanställningar 3-5 år och tio procent uppger att de haft visstidsanställningar som pågått längre än 5 år.
- ✓ Knappt var tredje har haft visstidsanställningar som varit kortare än ett år, vilket antagligen främst hänger ihop med provanställningar.
- ✓ De allra flesta som svarat på enkäten förknippar visstidsanställningar med negativa upplevelser och känslor. En medlem beskrev känslan på följande sätt:

”Man slår knut på sig själv och gör allt man kan för att vara till lags.”

² Lönestatistik från mars 2015

- ✓ De vanligaste skälen till varför visstidsanställningar upplevs som negativt är³: allmän oro inför framtiden, svårt att planera den egna ekonomin, kan inte ta lån och köpa egen bostad, kan inte påverka den egna arbetssituationen.
- ✓ Fler än varannan anser att det är dåligt eller mycket dåligt att vara tidsbegränsat anställd, både för egen personlig del men också för att det inte blir något riktig kontinuitet i verksamheten. När många är visstidsanställda försvåras det fackliga arbetet på arbetsplatser. Vi får tysta arbetsplatser där få vågar ta strid för sina avtalsenliga löne- och arbetsvillkor. Som statligt anställd med en visstidsanställning kan det vara svårt att använda sig av den lagstadgade meddelarfriheten, det vill säga, att slå larm till media om man misstänker oegentligheter eller brister i verksamheten.
- ✓ Drygt 8 av 10 tycker att det behövs fler tillsvidareanställningar inom kultursektorn.

”Man anställer personal på tidsbegränsade projekt och märker man att behovet finns kvar får personen i bästa fall en ny projektanställning. I sämsta fall försvinner personen och med den värdefull kunskap.”⁴”

Så här genomförde vi undersökningen

Under försommaren 2015 skickade vi en webbenkät via e-post till STs medlemmar inom kultursektorn. Anonymitet har gällt och totalt nåddes 935

³ Från STs enkätundersökning 2015

⁴ Ur STs undersökning om anställningsvillkor inom kultursektorn

respondenter varav 412 personer besvarade enkäten. Det ger en svarsfrekvens i genomsnitt på 44 procent.

Svarsfrekvensen varierar dock något mellan frågorna. Det har heller inte varit ett krav att svara på alla frågor liksom det har varit möjligt att avbryta besvarandet av enkäten för att senare återuppta detta. Allt för att få en så hög svarsfrekvens som möjligt. En svarsfrekvens som ligger på denna nivå får anses som acceptabel för att vara en postenkät. Resultatet ger en bild, en slags temperaturmätare, av hur det ser ut inom STs organisationsområde kultur. Det ger i sin tur ett underlag för att diskutera vilka insatser som behövs för att stärka arbetsvillkoren för dem som arbetar inom det statliga kulturområdet.

STs förslag i korthet:

Att människor har tillgång till kultur och kulturella upplevelser är en viktig del av vår samhällsgemenskap, för demokratin och för det offentliga samtalet. Men stora delar av kultursektorn verkar under knappa ekonomiska omständigheter. Den statliga kulturbudgeten upptar i regel endast mellan en till två procent av den totala statsbudgeten.

Många statliga kulturinstitutioner får tampas med dålig ekonomi och de statliga anslagen täcker inte alltid själva verksamheten utan går till lokalhyra och personalkostnader. Den dagliga verksamheten finansieras genom projektpengar och fonder som institutionerna själva får ansöka medel ur. Det skapar inga optimala förutsättningar för att kunna planera verksamheten långsiktigt eller för att bana väg för en kontinuerlig kompetensförsörjning så att värdefull kunskap kan användas över tid. *STs förslag på området redovisas i sin helhet länge fram i rapporten.*

- ✓ ST anser att regeringen bör se över det kortsiktiga sätt som stora delar av den statliga kultursektorn styrs på. Många av de arbetsuppgifter som utförs inom sektorn är permanenta och handlar om myndighetsutövning. Sådana arbetsuppgifter bör utföras av tillsvidareanställd personal.

- ✓ ST efterfrågar en begränsningsregel som innebär att visstidsanställningar inte kan staplas under alltför lång tid eller användas för att täcka upp för arbetsuppgifter som i själva verket är permanenta. Ett extremt exempel på missbruk av visstidsanställningar är att en av STs medlemmar år 2015 haft sådana på Moderna museet i Stockholm i 18 år⁵. Ett annat exempel är att det år 2014 framkom att en medlem på forskningsstiftelsen Sipri hade haft visstidsanställningar i 20 år⁶. Detta är tyvärr möjligt för att det med stöd i dubbel lagstiftning (se anställningsförordning) går att upprätthålla visstidsanställningar hur länge som helst.
- ✓ ST vill att regeringen tar bort anställningsförordningen som idag ger den statliga arbetsgivaren ytterligare ett utrymme att kunna använda visstidsanställningar.
- ✓ Alla som arbetar inom statlig verksamhet, chefer som medarbetare, ska ta del av en obligatorisk statstjänstemannautbildning.

⁵ Fackförbundet STs remissvar på Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar, Ds 2015:29

⁶ Fackförbundet STs remissvar på Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar, Ds 2015:29, debattartikel i SvD 2014

3. Redovisning och slutsatser av medlemsenkät

Visstidsanställningar i olika sektorer

Enligt SCBs statistik⁷ från november 2015 har nästan en av fyra, 23,5 procent, som arbetar i statlig sektor en visstidsanställning, en provanställning eller ett vikariat. Motsvarande siffror inom privat sektor är 15 procent. Inom den kommunala sektorn är 22 procent visstidsanställda och inom landstingen är det 11 procent. På hela arbetsmarknaden är mellan 16-17 procent visstidsanställda. Vanligast med visstidsanställningar är det i de yngsta respektive de äldsta åldersspannen.

Om vi specifikt tittar på kultursektorn finner vi att denna sektor ligger i topp vad gäller *andelen* visstidsanställda på drygt 45 procent⁸. Men om vi tittar på *antalet* visstidsanställda ligger utbildningssektorn i topp med flest antal visstidsanställda personer.⁹

Visstidsanställningar i staten

Det finns flera förklaringar till den höga siffran av visstidsanställningar i staten. En orsak är att staten under de senaste åren haft en utveckling där statlig verksamhet gått från att vara finansierad via skattemedel till att allt mer finansieras på andra sätt till exempel genom avgifter. Många myndigheter ges också uppdrag av mer kortvarig karaktär, bland annat projekt och specialuppdrag som är initierade av EU och regeringskansliet. Myndigheter ska få verksamheten och budgeten att gå ihop och väljer att avvakta med anställningar. Ytterligare en komplikation är att anslagen till myndigheternas

⁷ SCB november 2015

⁸ Kultur, nöje, fritid (45 procent), hotell (44 procent), restaurang (43 procent) Källa: SCB 2014 och 2015

⁹ SCB 2014 och 2015

personalkostnader beräknas på ett föråldrat och ryckigt sätt som försvårar myndighetsledningarnas långsiktiga planering.

Ett annat skäl till att visstidsanställningarna är många och relativt långa inom staten är att det finns olika lagstiftning för anställning. Det är både möjligt att anställa enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) och enligt anställningsförordningen, sedan går det också att växla mellan dessa båda former. Det gör att de tillfälliga anställningsformerna kan upprätthållas extra länge. För vissa yrkesgrupper inom staten som notarier på domstolar och doktorander på universiteten finns det också annan lagreglering som gör att de kan vara visstidsanställda längre än andra yrkesgrupper. *Mer om visstidsanställningar på svensk arbetsmarknad redovisas i ett särskilt kapitel i rapporten.*

Redovisning och kommentarer kring STs medlemsenkät¹⁰ om visstidsanställningar inom den statliga kultursektorn

1. Formalia:

- ✓ Enkäten besvarades av 58 procent kvinnor och 42 procent män, vilket i princip följer könsfördelningen inom STs medlemskår.
- ✓ Varannan är 50 år eller äldre, var tredje mellan 35-49 år och en av tio är mellan 18-34 år.
- ✓ Över hälften (53 procent) har en högskoleutbildning¹¹, en tredjedel gymnasieutbildning och knappt en procent har forskarutbildning som högsta utbildningsnivå.

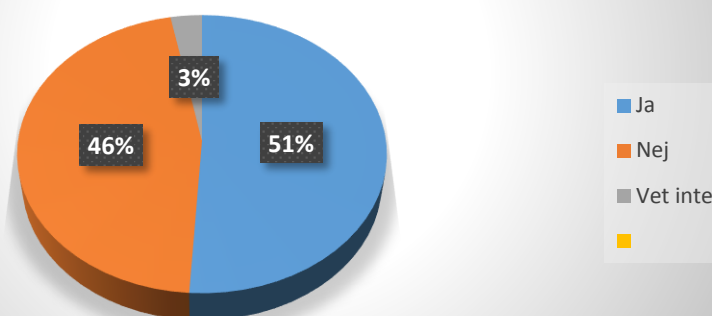
2. Nuvarande anställningsform och tidigare erfarenheter från visstidsanställningar inom kultursektorn:

- ✓ 8 av 10 arbetar heltid och knappt 16 procent är deltidsarbetande.
- ✓ 9 av 10 har för närvarande en tillsvidareanställning (fast anställning).
- ✓ Över hälften har erfarenheter från tidigare visstidsanställningar inom kultursektorn.

¹⁰ Metod: webbenkät till STs medlemmar inom kultursektorn. Totalt nåddes 935 respondenter varav 412 besvarade enkäten. Det ger en svarsfrekvens på 44,1 procent i genomsnitt.

¹¹ Ungefär lika stor andel har en högskoleutbildning upp till 3 år som 3 år eller längre

Har du någon gång haft en tidsbegränsad anställning i kultursektorn?



Kommentarer:

Det finns troligtvis flera orsaker till att lejonparten av de medlemmar som besvarat vår enkät har fasta anställningar men att över hälften har tidigare erfarenheter från visstidsanställningar inom kultursektorn.

Vägen in i kultursektorn går ofta via projekt, vikariat och visstidsanställningar. Inom hela sektorn kultur, nöje och fritid är 45 procent visstidsanställningar.¹² De flesta som svarat på vår enkät tillhör varken den yngsta eller den allra äldsta åldersgruppen på arbetsmarknaden där visstider är som mest förekommande.¹³

De som är mest etablerade på arbetsmarknaden med fasta anställningar har också större benägenhet att ansluta sig fackligt¹⁴. Den fackliga organisationsgraden bland tillsvidareanställda är generellt högre än bland visstidsanställda. Det kan förstås vara ett problem för individen som går miste

¹² SCBs statistik över sektorer och anställningsformer 2014 och 2015

¹³ Tidsbegränsade anställningar är vanligast förekommande bland unga. I den yngsta åldersgruppen, 15-19 år, är nära 80 procent av anställningarna tidsbegränsade. I åldersgruppen 20-24 år faller andelen till omkring 50 procent. För mer seniora arbetstagare i åldersgruppen 35-64 år ligger andelen under 10 procent. En viktig förklaring till att andelen sedan åter stiger i åldersgruppen 65-74 år är att anställningar efter 67 år alltid är tidsbegränsade, källa SCB

¹⁴ Enligt SCB är cirka 70 procent av löntagarna fackligt anslutna. Man beräknar att cirka 73 procent av de tillsvidareanställda är fackligt anslutna medan siffrorna bland visstidsanställda ligger mellan 43-50 procent.

om fackligt stöd och utveckling, för den fackliga styrkan i arbetet med att till exempel skapa bättre arbetsvillkor och arbetsförhållanden och i förlängningen även för arbetsmarknadens funktionssätt. Värt att notera i sammanhanget är att enligt AGVs statistik är elva procent av STs medlemmar inom det statliga kulturområdet visstidsanställda.¹⁵

Tabell: Anställningsform Kultur - hela

		Tidsbegränsad		Tillsvidare	
		antal	N %	antal	N %
Kön	Man	35	13 %	242	87 %
	Kvinna	38	10 %	331	90 %
	Total	73	11 %	573	89 %
Omfattning <20 %	Man	9 %		0 %	
	Kvinna	23 %		1 %	
Omfattning <40 %	Man	9 %		1 %	
	Kvinna	36 %		1 %	

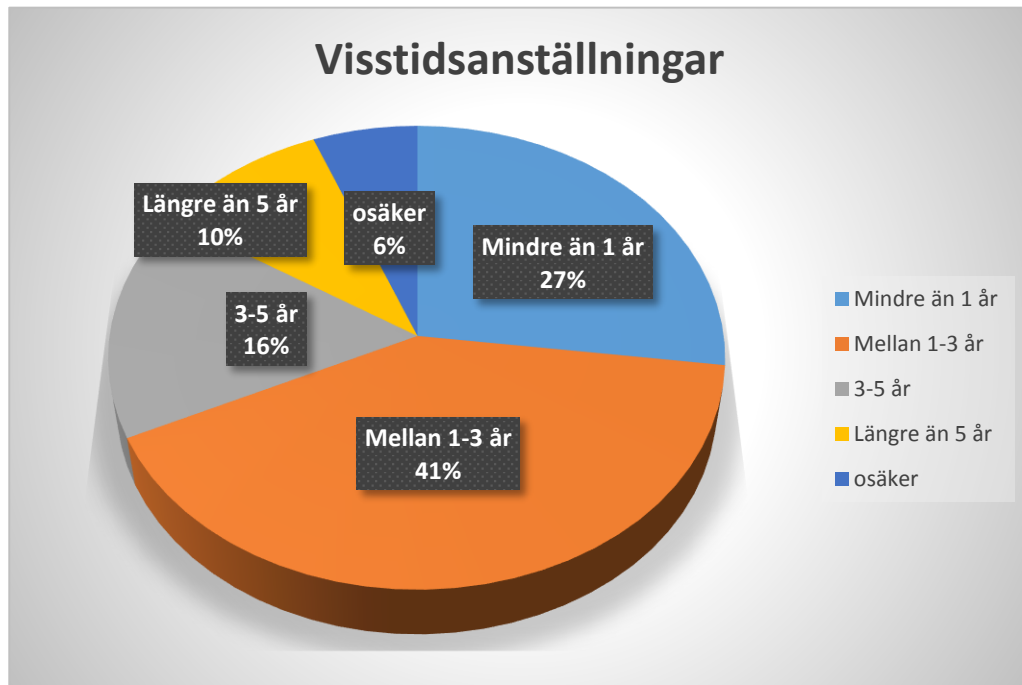
3. Hur länge är man visstidsanställd?

”Bara för att man är visstidsanställd betyder inte det att man jobbar i ett projekt. Man kan vara visstidsanställd och göra ordinarie löpnade arbetsuppgifter.”

- ✓ Knappt 40 procent uppger att de haft tidigare visstidsanställningar inom kultursektorn mellan 1-3 år, 16 procent 3-5 år och 10 procent har haft visstidsanställningar längre än 5 år.
- ✓ 27 procent har haft tidsbegränsade anställningar mindre än 1 år, vilket förmodligen till stor del beror på provanställningar.

¹⁵ Gemensamma AGV lönestatistiken mars 2015, STs medlemmar

- ✓ Om vi räknar bort gruppen som haft visstidsanställningar (mindre än 1 år) är det 67 procent som finns inom spannet visstidsanställningar 1-5 år eller längre.

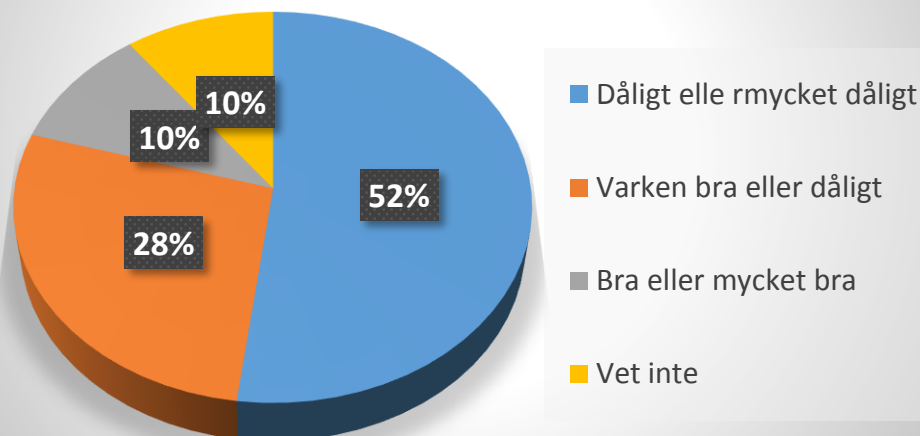


2 Åsikter om och upplevelser av att vara visstidsanställd

”Man slår knut på sig själv och gör allt man kan för att vara till lags”

- ✓ En majoritet, 57 procent, anser att det är dåligt eller mycket dåligt med visstidsanställningar.
- ✓ De vanligaste skälen till varför visstidsanställningar upplevs negativt är allmän oro inför framtiden, svårigheter att planera den egna ekonomin, problematiskt att ta lån och köpa sin bostad och att man inte kan påverka den egna situationen.
- ✓ 14 procent säger att visstidsanställningar ger möjligheter för att planera den egna tiden eller att de inte vill binda upp sig för fasta anställningar.

Vad tycker du om att vara tidsbegränsat anställd?



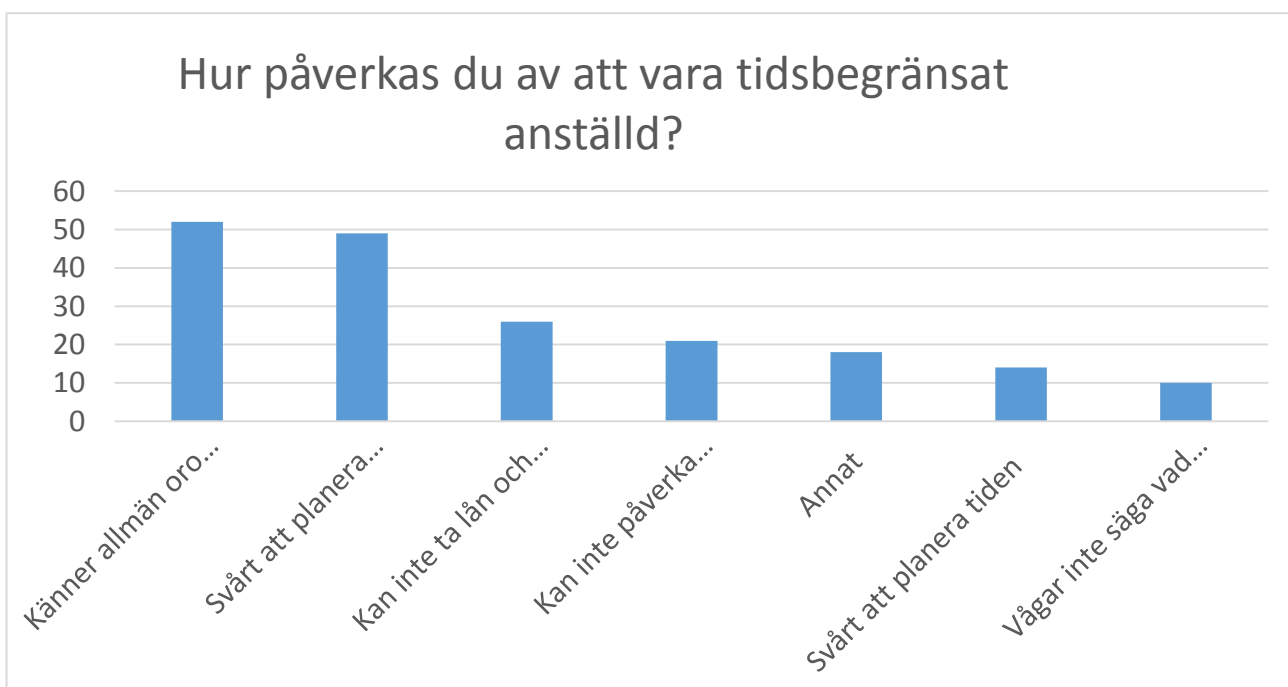
Kommentarer:

En stor andel av dem som har haft visstidsanställningar har en negativ inställning till detta. Av de fria kommentarerna kan vi utläsa att sådana anställningar ofta skapar oro, är hämmande för den egna utvecklingen och inte främjar ett gott och tillåtande arbetsklimat.

De allra flesta, nästan 8 av 10, anser att det behövs fler tillsvidareanställningar inom kultursektorn. Flera medlemmar säger att det behövs en begränsningsregel så att det inte går att stapla visstidsanställningar under lång tid. Någon tycker att kulturpolitiken utmärks av kortsiktighet och att politikerna saknar intresse för att skapa kontinuitet och långsiktighet i verksamheten.

Flera tycker att arbetsplatser med många visstidsanställda är hämmande för arbetsklimatet. Man vågar inte säga vad man tycker, det blir tysta arbetsplatser, det satsas inte tillräckligt mycket på kompetensutveckling och det är svårt att bedriva facklig verksamhet.

”Har svårt att engagera mig i själva arbetsplatsen när jag inte vet hur länge jag får vara kvar”



”vågar inte ta egna initiativ på arbetsplatsen på arbetsplatsen”

”Svårt att komma in på en annan arbetsplats när man är uppbunden av projekt och inte vet när de tar slut”

”Jag erbjuds inte kompetensutveckling. Jag är en sån som det inte satsas på”

”Jag känner en enorm prestationsångest att veta vad jag duger till”



”Det är svårt att skapa en facklig solidaritet på min arbetsplats, här frodas en kultur med bara ja-sägare”

4. STs förslag för ett hållbart arbetsliv

”Jag är relativt ny inom kultursektorn men har fått intrycket av att den statliga policyn är att undvika tillsvidareanställning.”

✓ Långsiktig styrning och långsiktiga spelregler

Många statliga kulturinstitutioner får tampas med dålig ekonomi och de statliga anslagen täcker inte alltid själva verksamheten utan går till lokalhyra och personalkostnader. Den dagliga verksamheten finansieras genom projekt pengar och fonder som institutionerna själva får ansöka medel ur. Det skapar inga optimala förutsättningar för att kunna planera verksamheten långsiktigt eller för att bana väg för en kontinuerlig kompetensförsörjning så att värdefull kunskap kan användas över tid.

ST anser att regeringen behöver se över den kortsiktiga styrningen som i mångt och mycket präglar den statliga kulturverksamheten. Många arbetsuppgifter som utförs är permanenta och handlar om myndighetsutövning, dock utförs de alltför ofta av visstidsanställd personal. ST menar att sådana arbetsuppgifter ska utföras av tillsvidareanställd personal för att leva upp till kraven på kvalitet och kontinuitet.

✓ Inför begränsningsregel för visstidsanställningar

Flera undersökningar¹⁶ visar att det har blivit lättare för arbetsgivare att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra under mycket lång tid trots att det

¹⁶ Fackförbundet STs remissvar på Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar, Ds 2015:29

egentligen finns ett behov av arbetskraft¹⁷. Med dagens regelverk kan en arbetsgivare i princip att stapla olika typer av tidsbegränsade anställningsformer på varandra i all oändlighet utan att anställningen övergår till en tillsvidareanställning. EU-kommissionen har tidigare kritiserat Sverige för detta och hotat med stämning i EU-domstolen om inte reglerna ändras.¹⁸ Turerna har varit många kring frågan om visstidsanställningar. Den nuvarande regeringen tillsatte i februari en intern utredning och en lagrådsremiss har lämnats. En proposition är planerad till december 2015.

ST är väldigt pådrivande för att man lagstiftningsvägen tar fram en begränsningsregel i syfte att visstidsanställningar inte kan staplas under väldigt lång tid. Utvecklingen visar att staten tyvärr idag är sämst i klassen när det gäller att erbjuda tillsvidareanställningar. Enligt SCBs statistik är nästan en av fyra som arbetar inom statlig sektor visstidsanställd, provanställd eller har ett vikariat. I den kommunala sektorn är motsvarande grad 22 procent, i landstingen knappt tolv procent och i privat sektor 15 procent. Inom staten är förekomsten av visstidsanställningar vanligast inom universitets- och högskoleområdet men förekommer även frekvent inom andra områden bland annat inom kultursektorn.¹⁹

”Ändra regelverket så att det inte går att stapla.”

- ✓ Ta bort anställningsförordningens paragraf om kortvariga enstaka perioder

ST anser att anställningsförordningens paragraf om kortvariga enstaka perioder, 9§ 2p tas bort. Anställningsförordningen ger utrymme för

¹⁷ EU:s direktiv om visstidsarbete kräver att varje medlemsland har ett effektivt skydd mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar. Därför anmälde TCO Sverige till EU-kommissionen. Kommissionen har efter utredning kommit fram till att den delar TCO:s syn och driver ett fördragsbrottsärende mot Sverige. Om Sverige inte ändrar reglerna kan kommissionen väcka talan mot Sverige i EU-domstolen. I februari 2013 utfärdade Kommissionen ett så kallat motiverade yttrande där man gav den Svenska regeringen två månader på sig att anmäla de åtgärder som vidtagits för att fullständigt genomföra direktivet. I april 2014 kom ett kompletterande motiverat yttrande med en ny tidsfrist på två månader.

¹⁸ Brevväxlingen mellan Sverige och EU startade 2007 då TCO anmälde Sverige för brott mot EUs regler

¹⁹ Den partsgemensamma lönestatsiken (mars 2015) visar att 11 procent av STs medlemmar inom det statliga kulturområdet är visstidsanställda.

arbetsgivare att varva mellan denna lagstiftning och lagstiftningen om allmän visstidsanställning. Det gör att statligt anställda inte får en tillsvidareanställning trots att behovet av arbetskraft är permanent. Vi menar att den paragrafen har spelat ut sin roll om inte tidigare så i vart fall när reglerna om allmän visstidsanställning infördes.

- ✓ Tydliggör regelverket för myndighetsutövning på entreprenad

ST anser att arbetsuppgifter som omfattar myndighetsutövning ska utföras av personal som är tillsvidareanställd. Det finns risk för att sådana arbetsuppgifter idag hamnar i gråzoner eftersom staten använder bemanningsföretag för att utföra kärnuppgifter. Det behövs en utredning för att tydligt definiera vilka uppgifter som myndighetsutövning omfattar och hur dessa arbetsuppgifter ska utföras.

- ✓ Krav på obligatorisk statstjänstemannautbildning

Vi föreslår att alla nyanställda genomgår ett obligatoriskt introduktionsprogram och att redan anställda medarbetare och chefer regelbundet får vidareutbildning om statstjänstemannarollen.

- ✓ Inför riskbedömning före viktiga regeringsbeslut

Regeringen är den främsta arbetsgivaren för statligt anställda. ST anser därför att det är rimligt att även regeringen genomför riskbedömningar före viktiga beslut som kan få följdverkningar för arbetsmiljön och andra stora förändringar på en myndighet. Vi föreslår även att regeringen i regleringsbrev ställer krav på att det inrättas rutiner för incidentrapportering

5. Utvecklingen av visstider på svensk arbetsmarknad

Tillsvidareanställning är fortfarande den vanligaste anställningsformen på svensk arbetsmarknad

”Huvudregeln enligt LAS är att en anställning gäller tills vidare om inte något annat överenskommit med den anställde.”

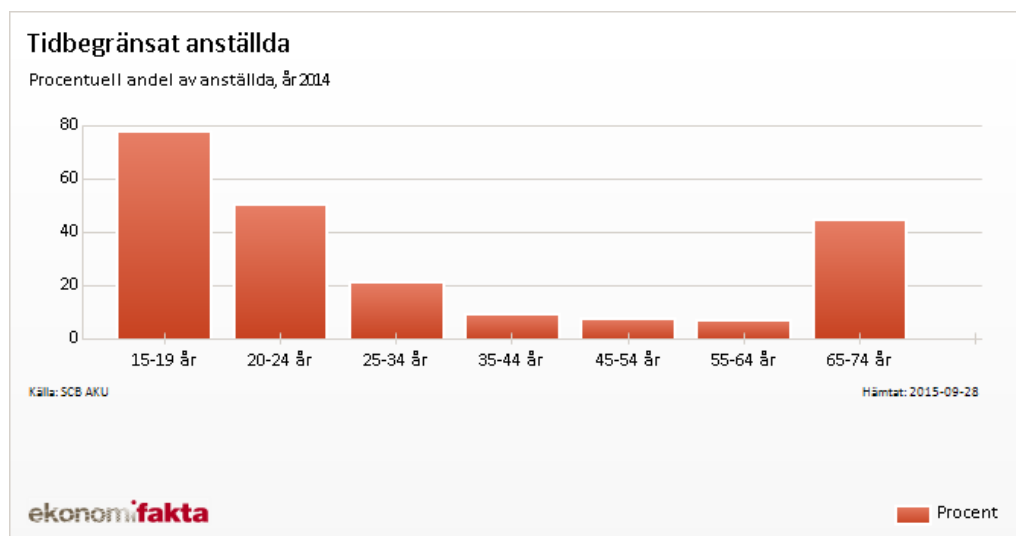
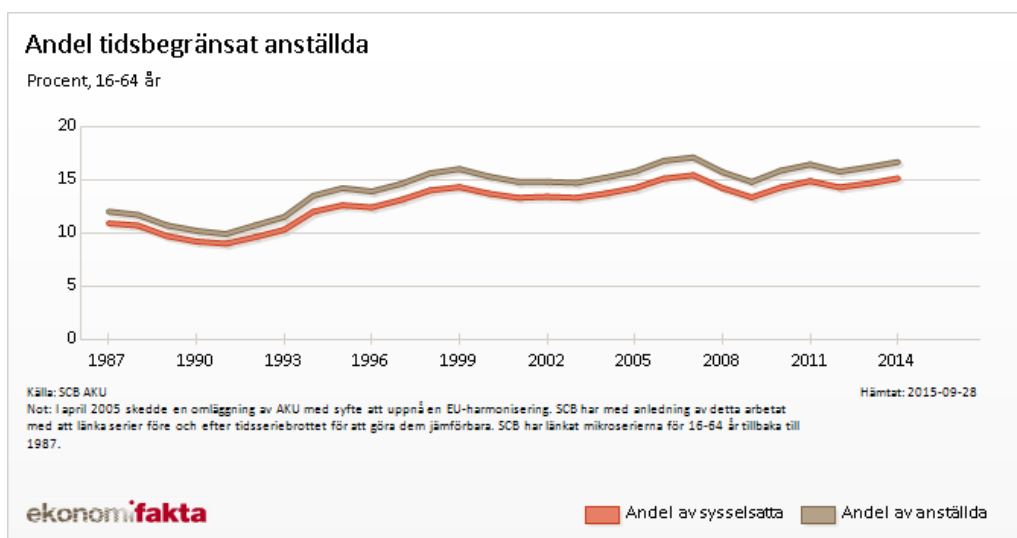
De olika anställningsformerna regleras i Lagen om anställningsskydd (LAS). Förutom normen som utgörs av tillsvidareanställning, tar LAS upp olika tidsbegränsad anställningar. Till dessa hör allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och arbete efter 67 år.

Tillsvidareanställning är fortfarande den vanligaste anställningsformen på svensk arbetsmarknad²⁰. Efter 1990-talskrisen steg andelen personer med tidsbegränsade anställningar från 10 procent till 16 procent, mätt som andel av det totala antalet anställda. På 2000-talet har denna utveckling varit lugnare och andelen har pendlat mellan 15 till 17 procent.

Andelen tidsbegränsat anställda påverkas alltid av den ekonomiska konjunkturen. I samband med neddragningarna mellan 2008-2009 då Sverige

²⁰ Ekonomifakta 2013, 2014, 2015 samt SCB statistik för 2014 och 2015

upplevde ett kraftigt fall i sysselsättningen på grund av finanskrisen, sjönk andelen tidsbegränsat anställda. Många neddragningar tycks alltså ha skett genom att tidsbegränsade anställningar inte förlängdes.



Not: I april 2005 skedde en omläggning av AKU med syfte att uppnå en EU-harmonisering. SCB har med anledning av detta arbetat med att länka serier före och efter tidsseriebrottet för att göra dem jämförbara. SCB har länkat mikroserierna för 16-64 år tillbaka till 1987.

Behövs visstidsanställningar på svensk arbetsmarknad?

Trots mycket kritik fyller tidsbegränsade anställningar²¹ en viktig funktion på den svenska arbetsmarknaden när de används på det sätt som de är avsedda för. När medarbetare är föräldralediga eller sjukskrivna måste arbetsgivare ges möjligheter att anställa vikarier. En tillfällig eller osäker uppgång i efterfrågan måste kunna mötas med en utökning av personalstyrkan, liksom tillfälliga behov av särskild kompetens. Samtidigt vet vi att tidsbegränsade anställningar kan skapa problem för den enskilde. Ekonomisk osäkerhet gör att det kan vara svårt att planera sitt liv och svårare att få banklån och bostad.

Forskningen visar också att visstidsanställda i högre utsträckning än tillsvidareanställda upplever koncentrationssvårigheter, oro och nervositet.²² När många är visstidsanställda försvåras det fackliga arbetet på arbetsplatser. Vi får tysta arbetsplatser där få vågar ta strid för sina avtalsenliga löne- och arbetsvillkor. Som statligt anställd med en visstidsanställning kan det vara svårt att använda sig av den lagstadgade meddelarfriheten, det vill säga, att slå larm till media om man misstänker oegentligheter i verksamheten. Tyvärr ser vi också att arbetsgivare, såväl privata som offentliga, använder visstidsanställningar till permanenta arbetsuppgifter. Det finns hela verksamheter som går runt genom bemanningsföretag. Det leder till långa kedjor av tidsbegränsade anställningar, timanställningar och korta jobb där människor inte vet om de har ett jobb i morgon eller nästa vecka.

Tidsbegränsade anställningar är vanligast förekommande bland unga²³. I den yngsta åldersgruppen, 15-19 år, är nära 80 procent av anställningarna

²¹ 2007 ändrades anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar. Reformen innehöll förenklingar av reglerna men innebar samtidigt att det blev möjligt för arbetsgivare att stapla visstidsanställningar och ha samma person visstidsanställd under väldigt lång tid utan att visstidsanställningen övergick till en tillsvidareanställning.

²² <http://www.tco.se/Aktuellt/Debatt/2014/Kvarts-miljon-har-mycket-korta-anstallningskontrakt/>

²³ Tidsbegränsade anställningar är vanligast förekommande bland unga. I den yngsta åldersgruppen, 15-19 år, är nära 80 procent av anställningarna tidsbegränsade. I åldersgruppen 20-24 år faller andelen till omkring 50 procent. För mer seniora i åldersgruppen 35-64 år ligger andelen under 10 procent. En viktig förklaring till att andelen sedan åter stiger i åldersgruppen 65-74 år är att anställningar efter 67 år alltid är tidsbegränsade.

tidsbegränsade. I åldersgruppen 20-24 år faller andelen till omkring 50 procent. För mer seniora arbetstagare i åldersgruppen 35-64 år ligger andelen under 10 procent. En viktig förklaring till att andelen sedan åter stiger i åldersgruppen 65-74 år är att anställningar efter 67 år alltid är tidsbegränsade.

Vilka anställningsformer är vanligast bland tjänstemän?

	Fast anställda antal	Fast ianställda procent	Tidsbegränsat ianställda i antal	Tidsbegränsat anställda i procent	Samtliga anställda antal	Samtliga ianställda i procent
Tjänstemän						
Kvinnor	1 076 500	87	158 600	13	1 235 100	100
Män	910 700	90	101 800	10	1 012 500	100
Samtliga	1 987 100	88	260 400	12	2 247 600	100

Flest antal visstidsanställda tjänstemän inom utbildningssektorn

Bland tjänstemän är det en sektor som dominerar vad gäller *antal* tidsbegränsat anställda.²⁴ Det är sektorn utbildning där 79 000 tjänstemän är tidsbegränsat anställda. Det motsvarar nästan en tredjedel, 31 procent, av samtliga tidsbegränsat anställda tjänstemän. Sektorn utbildning är dock även den klart största sektorn totalt för tjänstemän med 410 000 anställda tjänstemän. Detta förklarar varför sektorn utbildning bara kommer på tredje plats vad gäller *andel* tidsbegränsat anställda enligt ovan. De två sektorer som har högst andel tidsbegränsat anställda tjänstemän, kultur, nöje och fritid samt uthyrning och fastighetsservice, har betydligt färre *antal* tidsbegränsat anställda. Övriga sektorer har alltså betydligt färre antal tidsbegränsat anställda tjänstemän än sektorn utbildning. Fyra sektorer har dock drygt 20 000 tidsbegränsat anställda och det är sektorerna juridik, ekonomi och teknik, uthyrning och fastighetsservice, hälso- och sjukvård samt offentlig förvaltning som har 21 000-25 000 tidsbegränsat anställda tjänstemän.

²⁴ AKU och AFs statistik 2013, 2014 och 2015

Högst andel visstidsanställda i kultursektorn

Bland tjänstemän är *andelen* tidsbegränsat anställda högst i sektorn kultur, nöje och fritid. En stor del av dessa är troligen skådespelare och artister som här räknas som tjänstemän.²⁵ Närmast efter kommer sektorn uthyrning och fastighetsservice med 24 procent. Närmast därefter följer utbildning, restaurang, hotell och sociala tjänster med mellan 13-19 procent tidsbegränsat anställda tjänstemän. Lägst andel tidsbegränsat anställda tjänstemän är det inom tillverkningsindustri, byggverksamhet och partihandel, 3-4 procent.



Visstidsanställningar för andel tjänstemän i procent, 2014-2015, källa: AKU och AFs statistik

²⁵ Arbetsförmedlingens söksystem indelat i grupper 2014-12-31

Bilaga: Frågebatteri

	Antal	Andel
Kvinna	235	58,2
Man	169	41,8
Respondenter	404	100

Hur gammal är du?

	Antal	Andel
18-34 år	43	10,3
35-49 år	135	32,4
50-70 år	239	57,3
Respondenter	417	100

Vilken utbildning har du?

	Antal	Andel
Grundskola	26	6,2
Gymnasium	158	37,6
Högskola/universitet kortare än tre år	115	27,4
Högskola/universitet längre än tre år	115	27,4
Forskarutbildning	6	1,4
Respondenter	420	100

Jobbar du heltid eller deltid?

	Antal	Andel
Heltid	346	82,4
Deltid	69	16,4
Jag jobbar inte för närvarande	2	0,5
Jag jobbar inte (arbetslös)	3	0,7
Respondenter	420	100

Vilken form av anställning har du idag? (Med tidsbegränsad anställning menas allmän visstid, säsongsanställningsanställning, vikariat, provanställning och timanställning)

	Antal	Andel i procent
Fast anställning	383	93,2
Tidsbegränsad anställning	23	5,6
Annat	4	1,0
Vet inte/osäker	1	0,2
Respondenter	411	100

Om du för närvarande har en tidsbegränsad anställning inom kultursektorn, under hur lång tid sammanlagt har den pågått?

	Antal	Andel i procent
Mindre än 1 år	10	3,3
Mellan 1-3 år	9	3,0

3-5 år	8	2,6
Längre än 5 år	20	6,6
Vet inte/osäker	3	1,0
Är inte tidsbegränsat anställd	252	83,4
Respondenter	302	100

Har du någon gång tidigare haft tidsbegränsad anställning inom kultursektorn? Hur länge sammanlagt har den/de i sådant fall varit?

	Antal	Andel i procent
Mindre än 1 år	58	14,6
Mellan 1-3 år	88	22,2
3-5 år	34	8,6
Längre än 5 år	21	5,3
Har inte haft tidsbegränsad anställning	182	46,0
Vet inte/osäker	13	3,3
Respondenter	396	100

Vad tycker/tyckte du om att var tidsbegränsat anställd?

	Antal	Andel i procent
Mycket bra	6	1,6
Bra	21	5,5
Varken bra eller dåligt	67	17,4
Dåligt	80	20,4
Mycket dåligt	49	12,7
Har aldrig varit tidsbegränsat anställd	136	35,3
Vet inte/känner inte till	26	6,8
Respondenter	385	100

Hur påverkas du/hur har det påverkat dig att vara tidsbegränsat anställd? (Välj max tre alternativ)

	Antal	Andel i procent
Ger mig möjligheter att planera min egen tid	25	10,3
Vill inte binda upp mig för en fast anställning	9	3,7
Känner allmän oro inför framtiden	126	52,1
Svårt att planera min ekonomi	119	49,2
Svårt att planera tiden	35	14,5
Vågar inte skaffa barn eller familj	19	7,9
Kan inte ta lån och köpa bostad	64	26,4
Vågar inte/kan inte ta ut semester eller annan ledighet när jag vill	30	12,4
Vågar inte säga vad jag tycker på jobbet	26	10,7
Kan inte påverka min egen arbetssituation	51	21,1
Annat	44	18,2
Respondenter	242	100

Tycker du att det behövs fler fasta anställningar inom kultursektorn?

	Antal	Andel
Ja	316	77,8

Nej	9	2,2
Vet inte	81	20,0
Respondenter	406	100