

Visstidsanställningar i detaljhandeln och hotell- och restaurang

Varierande efterfrågan ger stort behov
av visstidsanställda medarbetare

Författare:

Clara Wiklund, Svensk Handel,
Andreas Ahlén, Visita,
Niklas Beckman och Patrik Karlsson, Svenskt Näringsliv.

Svenskt Näringslivs vision är: "Företagsamma människor och konkurrenskraftiga företag i gemenskap leder Sverige till ökat välbefinnande".

Vi representerar 50 medlemsorganisationer och omkring 60 000 svenska företag, varav 98 procent utgörs av små och medelstora företag.

Medlemsföretagen sysselsätter cirka 1,6 miljoner arbetstagare. Detta motsvarar 70 procent av den svenska privata sektorn.

Organisationens roll är att verka för företagens intressen samt skapa ett brett folkligt stöd för värdet och betydelsen av företagande. Grundläggande är att företagande är avgörande för ökad tillväxt och välbefinnande i Sverige.

Svenskt Näringsliv har sitt huvudkontor i Stockholm, 21 regionala kontor över hela Sverige och ett kontor i Bryssel.

Visstidsanställningar i detaljhandeln och hotell- och restaurang

Varierande efterfrågan ger stort behov
av visstidsanställda medarbetare

Innehåll

Sammanfattning	6
Inledning	9
Bakgrund	10
Visstidsanställningar behövs.....	10
Varierande efterfrågan.....	10
Omfattande ledighetslagstiftning ökar behovet av visstidsanställda.....	10
Rigida regler avseende tillsvidareanställningar riskerar ge fler visstidsanställningar.....	11
Vissa individer föredrar att vara visstidsanställda.....	11
Visstidsanställningar är viktiga för arbetsmarknaden.....	11
Svarmålning och mytbildning präglar bilden av visstidsanställningar	12
Arbetsrättslig bakgrund	13
LAS regler om visstidsanställningar.....	13
Förändringar i LAS regler om visstidsanställningar	14
Överenskommen visstidsanställning.....	14
Fri visstidsanställning.....	15
Allmän visstidsanställning.....	15
Kollektivavtalet innehåll avseende anställningsform i Detaljhandeln och Hotell- och restaurang	17
Detaljhandeln.....	17
Hotell- och restaurang.....	18
Visstidsanställningar inom Gröna riksavtalet.....	18
Anställning för enstaka dagar	19
Förekomst och utveckling av tillsvidareanställda och visstidsanställda	20
Kort om statistiken.....	20
Olika definitioner	20
Växande arbetsmarknad.....	21
300 000 fler anställda sedan 2005	22
Varierande andel visstidsanställda under de senaste 15 åren	22
Visstidsanställda går vidare till tillsvidareanställningar	23
Visstidsanställningar vanligast bland unga.....	24
Konjunkturen påverkar.....	25
Växande branscher	26

Handeln	30
Kort om Handelssektorn	30
Efterfrågan varierar	31
Många små företag	32
Företrädesrätt och begränsningar påverkar	32
Visstidsanställningar inom handeln	32
Detaljhandeln	34
Hotell- och restaurangsektorn	38
Kort om Hotell- och restaurangsektorn	38
Variation i omsättning och beläggning	38
Kollektivavtalsreglering för att möta branschens behov	39
Visstidsanställda inom Hotell- och restaurang	39
Handelsföretag och deras behov av visstidsanställda medarbetare	43
Företags exempel 1; TOP-TOY	43
Företags exempel 2; Reitan Convenience Sweden AB	45
Företags exempel 3; Gekås Ullared AB	47
Företags exempel 4; Bauhaus	49
Hotell- och restaurangföretag och deras behov av visstidsanställda medarbetare	51
Företags exempel 5; Stockholm City Conference Center	51
Företags exempel 6; Skistar AB	54
Företags exempel 7; LUX Restauranger	57
Diskussion	60

Sammanfattning

I den här rapporten beskrivs företagens behov av visstidsanställda medarbetare inom detaljhandeln och hotell- och restaurangsektorn. Vidare redovisas de lagstadgade och kollektivavtalade regleringarna av tidsbegränsade anställningar och statistik hur visstidsanställningarna utvecklas i de aktuella branscherna.

Företagen i detaljhandeln och Hotell- och restaurang möter växlande efterfrågan

Företagen som är verksamma inom detaljhandeln och hotell- och restaurangsektorn möter delvis gemensamma utmaningar med att efterfrågan varierar över dagen, veckan, månaden eller säsongen. Dessutom måste företagen leverera i det ögonblick när kunden är på plats i butiken, i hotellet eller i restaurangen. Detta ställer särskilda krav på regler som möjliggör att bemanningen i möjligaste mån motsvarar kundernas efterfrågan.

... och har därför stora behov av visstidsanställda medarbetare.

Kundernas varierande efterfrågan gör att företagen måste anpassa sin verksamhet i hög grad efter kundernas beteenden. Den enkla logiken är att det behövs fler medarbetare i butikerna när kunderna vill handla och fler medarbetare i restaurangerna när kunderna vill äta. Detta kan till del hanteras av schemaläggning och deltidsanställningar. Men det kräver också goda möjligheter att visstidsanställa medarbetare.

Branscherna är mycket viktiga för ungas etablering på arbetsmarknaden.

För många unga är ett arbete inom handeln och hotell- och restaurangsektorn den första kontakten med arbetsmarknaden. En stor andel av de sysselsatta hade sitt första jobb inom handeln eller hotell- och restaurang. 140 000 personer i åldersgruppen 16–24 år jobbar inom detaljhandeln och hotell- och restaurangföretag. Det motsvarar nära 30 procent av alla unga anställda på svensk arbetsmarknad. Detaljhandeln och hotell- och restaurang är i hög utsträckning typiska ungdomsarbetsgivare.

Företagen lägger mycket resurser på rätt bemanning

Mot bakgrund av den varierande efterfrågan måste företagen inom detaljhandeln och hotell- och restaurang arbeta mycket aktivt med att lösa det varierande personalbehovet. Grundbemanningen är ofta stabil och mer enkel att förutspå, men till exempel ett omslag i vädret kan ge upphov till ett omedelbart behov av fler medarbetare.

... och lönsamhet och konkurrenskraft är beroende av möjligheten att visstidsanställa.

För många företag är personalkostnaden en stor del av den totala kostnadsmassan. Därför är det ekonomiskt oförsvarbart att ha ”överbemanning” eftersom det direkt slår på lönsamheten. Samtidigt måste gästerna ges en bra service oavsett om någon i den ordinarie personalen är sjuk eller om till exempel en restaurang får oväntat många bokningar en kväll. Därför riskerar ”underbemanning” att påverka kundernas upplevelse och därmed äventyra konkurrenskraften.

Visstidsanställda utgör en viktig rekryteringsbas för tillsvidarejänster

Visstidsanställda är en mycket vanlig bas för att rekrytera medarbetare till tillsvidarejänster. Flera av de intervjuade företagen i skriften vittnar om att det är vanligt att visstidsanställda blir kvar i verksamheterna och övergår till tillsvidareanställningar.

... men många visstidsanställda medarbetare vill inte bli tillsvidareanställda.

Nära hälften av alla visstidsanställda i åldern 15–24 år föredrar att vara visstidsanställda. Att vara visstidsanställd passar bättre för vissa individer eftersom de då i högre utsträckning själva kan påverka hur mycket och när de vill jobba.

Branscherna präglas av många små företag

Båda branscherna påverkas av förändringar i mode, trender och måste vara mycket lyhörda för konsumenternas ändrade preferenser vilket gör att det är en stor rörlighet och föränderlighet i branscherna. Många verksamheter är små och de verkar ofta under osäkra förutsättningar.

... som har svårt att erbjuda tillsvidareanställningar när förutsättningarna är osäkra.

De osäkra och varierande förutsättningarna gör att vissa arbetsgivare inte kan erbjuda tillsvidareanställningar i samma utsträckning som arbetsgivare i andra branscher kan. Det strikta regelverket avseende tillsvidareanställningar gör att vissa företag är försiktiga med att tillsvidareanställa medarbetare. Företag uppger också att det är ojuste mot medarbetarna att erbjuda tillsvidareanställningar eftersom det kan inge en falsk trygghet av i vilken utsträckning jobbet är långsiktigt hållbart.

Kollektivavtalade visstidsanställningsformer avgörande för verksamheterna

Den kollektivavtalade visstidsanställningsformen ”anställning för enstaka dagar” som Visita har med HRF är avgörande för att hotell- och restaurangföretagen snabbt ska kunna anpassa verksamheten till kundernas efterfrågan. På samma sätt utgör det ”förenklade anställningsbeviset” i detaljhandelsavtalet en kollektivavtalad anpassning som är lämplig för såväl medarbetare som företag.

... men begränsningar av visstidsanställningar i kollektivavtalen hämmar företagen.

Detaljhandelsavtalet reglerar att efter 12 månaders visstidsanställning övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Detta förefaller ha påverkat antalet anställda negativt i detaljhandeln i samband med införandet 2012. Vidare framkommer det i intervjuerna med handelsföretagen att det förekommer att de tvingas tacka nej till individer som vill jobba extra och som har varit visstidsanställda tidigare hos arbetsgivaren, för att undvika att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning.

LAS innehåller omfattande reglering av visstidsanställningar

Utgångspunkten i Lagen om anställningsskydd (LAS) är att en anställning är tillsvidare. Lagen ger möjlighet anställa på viss tid och reglerar hur det kan ske. Vidare innehåller LAS regler kring informationsgivning om tillsvidareanställningar och tidsgränser och/eller krav på sakliga skäl för visstidsanställningar. Att bryta mot reglerna om visstidsanställning kan betyda att arbetsgivaren blir skyldig att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd.

... och företrädesrätten bidrar till fler och återkommande visstidsanställningar.

LAS innehåller också regler om företrädesrätt till återanställning för visstidsanställda. En visstidsanställd har företrädesrätt till vidare anställning om denne varit anställd mer än 12 månader inom en treårsperiod. Utformningen av företrädesrätten till återanställning kan leda till att en individ får upprepade visstidsanställningar hos samma arbetsgivare.

Visstidsanställningar varierar med konjunkturen men har varit relativt stabila över tid

Visstidsanställningarna påverkas tydligare än tillsvidareanställningarna av förändringar i konjunkturen. I en konjunkturuppgång ökar visstidsanställningarna kraftigare och i en konjunkturedgång minskar visstidsanställningarna kraftigare. Sedan i slutet av 1990-talet har andelen visstidsanställda legat relativt stabil kring 15–16 procent. Inte heller i detaljhandeln eller i hotell- och restaurangsektorn har andelen visstidsanställda förändrats nämnvärt under de senaste tio åren.

... och många går från visstid till tillsvidareanställningar.

Antalet visstidsanställda som övergår till tillsvidareanställningar påverkas också av konjunkturen. I genomsnitt går cirka 280 000 visstidsanställda till en tillsvidareanställning varje år.

Inledning

Många företag vittnar om hur efterfrågan på företagets produkter eller tjänster varierar med konjunkturen, under året, veckan eller dagen. Det påverkar i hög utsträckning företagets verksamhet och hur och när de måste producera och leverera.

En klädbutik säljer mer på helger än på vardagar. Försäljningen i butik varierar även mellan olika perioder med vissa tydliga högsäsonger som till exempel julhandeln. En restaurang har mycket att göra under lunchen och på kvällen. En skärgårdskrog eller en nöjespark kanske helt stänger flera månader under året. En konferensanläggning har intensiva perioder på våren och på hösten, medan det kring jul- och nyår och på sommaren arrangeras väldigt få konferenser.

Många verksamheter är beroende av att kunna producera och leverera precis just när kunden efterfrågar det. Det går inte att producera en försäljning av ett par jeans i en butik eller en övernattning på ett hotell, för att sedan lagra den och leverera till kund någon vecka senare.

Under dessa förutsättningar verkar många företag inom detaljhandeln och inom hotell- och restaurangsektorn. De måste leverera just när kunden efterfrågar det. Därför behöver företagen kunna anpassa sin verksamhet och bemanning efter efterfrågan. Att ha goda möjligheter att visstidsanställa medarbetare blir därför avgörande för dessa företag.

Syftet med den här skriften är att beskriva varför visstidsanställningar behövs och hur de används inom detaljhandeln och hotell- och restaurangbranschen.

I rapporten används begreppen handeln och detaljhandeln. Begreppet ”handeln” syftar på hela handelssektorn (SNI-kod 45-47) medan begreppet ”detaljhandeln” som är en delmängd av ”handeln” avser företag inom SNI-kod 47. Här återfinns till exempel järn- och bygghandel, hemelektronik, möbler och hemutrustning, skohandel och klädeshandel, sporthandel och dagligvaruhandel som främst utgörs av livsmedel. Svensk Handel är arbetsgivarorganisation för handelsföretagen inom såväl detalj- som partihandel i Sverige.

Begreppet hotell- och restaurangbranschen syftar på de företag som hotell, konferensanläggningar, vandrarhem, stugbyar, campingplatser, restauranger, cateringverksamhet, barverksamhet och annan logiverksamhet med mera som ryms inom SNI-koderna 55 och 56. Inom den svenska besöksnäringen, för vilken Visita är arbetsgivarorganisation, återfinns dock företag som inte alla ryms inom SNI-kod 55 och 56. Det rör sig till exempel om Spa, skid- och liftanläggningar. Det betyder att även dessa företag, om de är medlemmar i Visita, omfattas av de beskrivningar kring visstidsanställningar och dess regelverk kopplat till hotell- och restaurangbranschen som redogörs för i denna rapport.

Rapporten behandlar både det lagstadgade- och det kollektivavtalade regelverket för visstidsanställningar inom de aktuella branscherna. Därutöver beskrivs förekomsten och utvecklingen av visstidsanställningar i ett statistiskt avsnitt.

I rapporten återges också intervjuer med ett antal företag inom detaljhandeln respektive hotell- och restaurangsektorn som ger insikt i behovet av och hur visstidsanställningar används i praktiken.

Bakgrund

Visstidsanställningar behövs

Tillsvidareanställningen är den vanligaste anställningsformen på svensk arbetsmarknad. Men det är ofrånkomligt att det i vissa situationer är mer lämpligt med en visstidsanställning. Visstidsanställningarna finns därför att de behövs och de fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden.

I rapporteringen och debatterna om visstidsanställningar glöms behovet av visstidsanställningar bort. Det rapporteras heller inte om hur visstidsanställningarna fungerar som språngbräda in på arbetsmarknaden och vidare till fast jobb för arbetslösa. Inte heller framkommer det särskilt ofta att möjligheten att visstidsanställa medarbetare är helt avgörande för många verksamheter.

Det finns alltså flera skäl till varför visstidsanställningar behövs. Det finns också flera faktorer som bidrar till att förstärka behovet av visstidsanställningarna.

Varierande efterfrågan

Visstidsanställningar är ofta lösningen för många företag som bara bedriver verksamhet under en del av året eller som har tydliga högsäsonger där kundernas efterfrågan är mycket högre än vid andra tillfällen under året. Variationerna i kundernas efterfrågan gör att företagen måste kunna anpassa sin personalstyrka.

Möjligheten att visstidsanställa är också lösningen om någon i den ordinarie personalen är föräldraledig eller semesterledig. På samma sätt använder företagen visstidsanställningar för att ta in medarbetare när de är osäkra på framtiden och om de verkligen har möjlighet att erbjuda ytterligare en tillsvidareanställning.

Omfattande ledighetslagstiftning ökar behovet av visstidsanställda

Den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen är generös vad gäller möjligheterna till ledighet för de anställda. Föräldraledighetslagen ger möjlighet till föräldrar att under lång tid vara lediga från sitt arbete för att ta hand om barn. Detta ger upphov till många föräldraledighetsvikariat.

På samma sätt har föräldrar rätt att vara lediga för att vårda sjuka barn. Detta gör att arbetsgivare ofta och många gånger med kort varsel behöver få tag i vikarier när ordinarie medarbetare "vabbar." Vidare har anställda bland annat rätt till ledighet för utbildning.

Rigida regler avseende tillsvidareanställningar riskerar ge fler visstidsanställningar

Lagen om anställningsskydd (LAS) som bland annat reglerar anställningsformer är särskilt strikt vad gäller tillsvidareanställningar samtidigt som regleringen av visstidsanställningar är förhållandevis flexibel.¹ Detta gör att arbetsgivare ser att det är ett större åtagande att tillsvidareanställa en medarbetare jämfört med att erbjuda en visstidsanställning.

Flera instanser som OECD, IMF och Långtidsutredningen 2011 varnar för denna tudelning av anställningsskyddet och menar att det ger arbetsgivare incitament att anställa på visstid. OECD föreslår att Sverige bör minska dualiteten i anställningsskyddet genom att göra tillsvidareanställningar mer attraktiva att använda för arbetsgivare.²

Vissa individer föredrar att vara visstidsanställda

Nästan varannan visstidsanställd ungdom föredrar att vara visstidsanställd istället för tillsvidareanställd.³ Bland alla visstidsanställda är det en tredjedel som föredrar att vara visstidsanställda. Det finns hos vissa en ovilja att bli tillsvidareanställda därför att individerna själva vill styra över hur mycket de jobbar, när de jobbar och hos vem. En tillsvidareanställning begränsar dessa individers möjlighet att själva bestämma när och om de vill jobba. Drygt 200 000 visstidsanställda föredrar att vara visstidsanställda.

Visstidsanställningar är viktiga för arbetsmarknaden

Både individer och företag har alltså ett tydligt behov av visstidsanställningar. Visstidsanställningar är också viktigt för arbetsmarknaden i stort. Visstidsanställningar ökar chansen att få jobb vilket gör att tiden i arbetslöshet blir kortare. På det sättet minskar samhällets kostnader för arbetslösheten och skatteintäkterna ökar.

Bra möjligheter att visstidsanställa medarbetare stärker sysselsättningen och innebär därmed att de gemensamma resurserna används mer effektivt.

Vid flera tillfällen har regleringen i LAS avseende visstidsanställningar ändrats, ofta med syftet att stärka sysselsättningen och underlätta för arbetslösa att få jobb.

¹ OECD, Employment protection index

² OECD, "Going for Growth" 2013

³ SCB/AKU

Svarmålning och mytbildning präglar bilden av visstidsanställningar

Hur visstidsanställningar används på svensk arbetsmarknad och reglerna kring dessa har diskuterats mycket under senare år. Det har från fackligt håll framställts som att de tidsbegränsade anställningarna breder ut sig och att arbetsgivare missbrukar och utnyttjar visstidsanställda medarbetare. Det har också riktats kritik mot att visstidsanställningar staplas och att unga får så kallade ”sms-anställningar”.

Sms-anställningar är inget annat än en vanlig visstidsanställning. Det finns alltså inget som heter ”sms-anställning”. Benämningen kommer från att arbetsgivare kontakter medarbetare via sms när det uppstått ett behov av personal, oftast i samband med att någon ordinarie medarbetare är frånvarande. Att skicka sms är en lösning som även många medarbetare föredrar.

Vid närmare granskning av dessa påståenden, som många gånger getts ansenligt medialt utrymme, visar det sig att kritiken varit grundlös och saknat stöd i statistiken.

LO:s ordförande Karl-Petter Thorwaldsson sa i en intervju i Svenska Dagbladet att ”det är ett systemfel att det fullständigt exploderat med otrygga anställningar på svensk arbetsmarknad.”⁴ I samma intervju kräver Thorwaldsson att ”något måste hända med visstidsanställningarna”.

Detta står i kontrast till SCB:s statistik på området som visar att andelen visstidsanställda endast uppvisat små förändringar under de senaste 15 åren.⁵ Några månader tidigare hade dessutom LO själva i en rapport visat att andelen visstidsanställningar varierat kring 13–15 procent sedan 1999.⁶

Att beskriva de tidsbegränsade anställningarna som otrygga, osäkra och skadliga har upprepats vid ett stort antal tillfällen. LO:s vice ordförande Tobias Baudin uttryckte sommaren 2014 att ”För hundra år sedan stod arbetarna med mössan i hand och bockade och bugade för att få jobba några timmar /.../ Nu har vi bytt ut mössan och står med mobilen i hand.”⁷ Detta trots att forskning visar att tid i arbete, även tillfälligt arbete, stärker individens välbefinnande medan arbetslöshet är skadligt.⁸

Handelsanställdas förbunds ordförande Susanna Gideonsson hävdade på SvD Opinion att ”den gamla normen om att en visstidsanställning ska leda till en fast anställning gäller inte längre.”⁹ Det trots att SCB:s flödesstatistik visar att andelen visstidsanställda som övergår till fast jobb är oförändrad. 280 000 visstidsanställda går varje år vidare till en tillsvidareanställning. Det motsvarar cirka 40 procent av alla visstidsanställda och den andelen har inte förändrats under de senaste tio åren. Inte heller införandet av allmän visstidsanställning 2007 har förändrat chansen för visstidsanställda att få ett fast jobb.¹⁰

⁴ http://www.svd.se/naringsliv/lo-staller-sig-bakom-seko-krav-i-tagkonflikt_3641326.svd

⁵ SCB/AKU

⁶ LO, Anställningsformer 2014

⁷ http://www.lo.se/start/nyheter/skapar_otrygga_jobb_fler_arbetstillfallen

⁸ Gagliarducci, ”The dynamics of repeated temporary jobs” 2005

⁹ http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/stoppa-missbruk-av-osaker-anstallning_4320411.svd

¹⁰ Svenskt Näringsliv, ”Visstidsjobben förenklar inträdet på arbetsmarknaden”, 2015

Arbetsrättslig bakgrund

LAS regler om visstidsanställningar

Lagen om anställningsskydd innehåller regler om vilka former av visstidsanställningar som är tillåtna. Reglerna är dispositiva genom kollektivavtal. Har avtalet inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation krävs normalt att det gäller ett centralt kollektivavtal mellan parterna i andra frågor. Många centrala kollektivavtal innehåller kompletterande eller avvikande bestämmelser rörande visstidsanställningar.

Av 5 § följer att avtal om anställning på viss tid får träffas för allmän visstidsanställning, för vikariat, för säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år.

För allmän visstidsanställning och vikariat finns tidsgränser. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Att bryta mot reglerna om visstidsanställning kan även leda till att arbetsgivaren blir skyldig att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd.

Avtal om provanställning får träffas under högst sex månader. Om varken arbetsgivaren eller arbetstagaren väljer att avbryta anställningen under prøvotiden övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Lagen innehåller även regler om varsel till den anställde och facket vid avbrytande av en provanställning.

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som omfattas av kollektivavtalet, ska snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Någon underrättelse behöver inte lämnas om anställningstiden är högst en månad.

Arbetsgivaren ska också informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Anställningsskyddslagen innehåller även regler om att arbetsgivaren ska informera anställda om en tidsbegränsad anställning ska upphöra. Informationskyldigheten gäller om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Informationen ska vara skriftlig och ska normalt lämnas minst en månad före anställningstidens utgång. Arbetsgivaren ska även samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om ett besked att en anställning ska upphöra.

Visstidsanställda som har varit anställda sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren har rätt till företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätten gäller

från att den anställde fått beskedet om att anställningen kommer att upphöra och till nio månader efter att anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten istället till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början.

En arbetsgivare som avser anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten ska först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när frågan uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som ska få återanställning.

Förändringar i LAS regler om visstidsanställningar

Överenskommen visstidsanställning

Den 1 januari 1997 genomfördes vissa förändringar i LAS av den dåvarande socialdemokratiska regeringen. Av förarbetena framgår att syftet var att modernisera arbetsrätten för att uppnå en ökad tillväxt och minskad arbetslöshet.¹¹ Bland annat infördes en ny anställningsform, så kallad överenskommen visstidsanställning. Anställningsformen kunde användas utan att det fanns ett objektivet skäl till varför anställningen skulle vara tidsbegränsad.

Avtal om överenskommen visstidsanställning fick omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år beträffande en och samma arbetstagare. Samma arbetsgivare fick ha högst fem sådana arbetstagare anställda vid en och samma tidpunkt och avtalet fick inte vara kortare än en månad.

Många företag hade gett uttryck för att anställningsskyddsreglerna utgjorde ett hinder för deras tillväxt och förändringarna skulle stimulera arbetsgivarna att expandera och anställa. Att genomföra förändringar i det arbetsrättsliga regelverket ansågs viktigt för att målet om en halvering av den öppna arbetslösheten till år 2000 skulle kunna uppnås. Reglerna för visstidsanställningar ansågs komplicerade eftersom de krävde att arbetsgivaren skulle ha vissa angivna skäl för en anställning, till exempel vikariat, projektarbete eller arbetsanhopning.

För företagen, och då särskilt för små sådana, ansågs möjligheterna till tidsbegränsad anställning ha stor betydelse. Företagen behövde inte genast binda sig för en obestämd tidsperiod och behövde inte heller vid avslutandet av anställningen iakttä reglerna för uppsägning.

Regeländringen var avsedd att göra det enklare att anställa mer personal och sedan, när behovet inte längre fanns, dra ned på personalstyrkan. En vidgad möjlighet till tidsbegränsade anställningar innebar således en ökad flexibilitet för företagen.

För arbetstagaren ansågs det innebära både för- och nackdelar att ha en tidsbegränsad anställning. I motiven angavs att det givetvis var bättre att ha en tidsbegränsad

¹¹ Prop 1996/97:16, En arbetsrätt för ökad tillväxt

anställning än att inte ha någon anställning alls. Provanställning, men även de övriga tidsbegränsade anställningarna, kunde vara ett sätt att få prova på många olika slags arbeten och visa att man klarar arbetsuppgifterna. En tidsbegränsad anställning (utom provanställning) innebar också, om inget annat hade avtalats, en säkrare anställningsform för den bestämda tidsperioden än en tillsvidareanställning.

I samband med införandet av överenskommen visstidsanställning aviserades även förändringar avseende vikariatsanställningar. Den 1 januari 2000 infördes en tidsgräns för sådana anställningar. Tidsgränsen innebar att en arbetstagare fick vara anställd på vikariat sammanlagt högst tre år under en femårsperiod. Om denna tid överskreds övergick anställningen i en tillsvidareanställning.

Syftet med förändringen var att förhindra att en arbetstagare skulle kunna arbeta på en arbetsplats under ibland mycket lång tid utan att få en tillsvidareanställning.

Fri visstidsanställning

I proposition 2005/06:185 föreslog Socialdemokraterna ytterligare ändringar i reglerna om tidsbegränsade anställningar. Tanken var att förenkla och förkorta den tidigare förhållandevis omfattande katalogen över tillåtna tidsbegränsade anställningar.

Förslaget innebar att reglerna om överenskommen visstidsanställning skulle upphöra att gälla och ersättas av så kallad fri visstidsanställning. Även fri visstidsanställning skulle få användas utan att anställningen behövde motiveras av särskilda skäl, men utan en begränsning i antalet anställda som kunde ha en sådan anställning samtidigt.

Om en arbetstagare varit anställd i fri visstidsanställning hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än 14 månader under en femårsperiod skulle anställningen övergå till en tillsvidareanställning.

Avtal om tidsbegränsad anställning skulle även, på samma sätt som tidigare, få träffas för provanställning, vikariat och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Övriga tidigare tillåtna anställningsformer på visstid, däribland säsonganställning, skulle slopas.

Riksdagen antog propositionen och beslutade att ändringarna skulle träda i kraft den 1 juli 2007. Så blev dock inte fallet. Efter regeringsskiftet genomförde den nytilträdde regeringen istället ett eget förslag på förändrat regelverk.

Allmän visstidsanställning

Alliansregeringen ansåg att den nya strukturen som hade beslutats, nämligen att ett antal olika typer av tidsbegränsade anställningar fördes samman till en gemensam fri anställningsform, var bra.¹² En sådan förändring innebar en viktig förenkling och gjorde regelverket mer överblickbart och förutsägbart för både arbetsgivare och

¹² Proposition 2006/07:111, Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

arbetstagare. 14 månader ansågs dock vara en för kort tid. En period om två år ansågs mer lämplig, och den nya anställningsformen kallades för allmän visstidsanställning.

Även en allmän visstidsanställning fick användas utan att några skäl behövde anges. Om en arbetstagare varit anställd i allmän visstidsanställning hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än 24 månader under en femårsperiod skulle anställningen övergå till en tillsvidareanställning.

Även för en arbetstagare som under en femårsperiod har varit anställd hos samma arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än två år skulle anställningen övergå till en tillsvidareanställning.

De nya reglerna motiverades av att de innebar en viktig förenkling och gjorde regelverket mer överblickbart och förutsägbart för både arbetsgivare och arbetstagare. Tillsvidareanställning skulle även fortsättningsvis vara grunden på arbetsmarknaden, men tidsbegränsade anställningar spelade också en mycket viktig roll för att arbetsgivare skulle kunna anställa personer vid tillfälliga arbetstoppar och ersätta tillfälligt frånvarande personal.

Det framhölls också att tidsbegränsade anställningar var en viktig bro in i arbetslivet för unga och andra utan eller med liten arbetslivserfarenhet. Den höga arbetslösheten bland ungdomar och invandrare kunde ha samband med att anställningsskyddslagens bestämmelser är mindre flexibla än vad som krävs och att dagens trösklar för att komma in på arbetsmarknaden är för höga.

Anställningar på begränsad tid, som komplement till tillsvidareanställningar, gjorde det möjligt för grupper som står långt från arbetsmarknaden att etablera sig och få arbetslivserfarenhet. Samtidigt var det viktigt att arbetsgivare gavs möjlighet till ett mer långsiktigt åtagande än i dagens system, så att arbetstagaren fick ordentlig yrkeserfarenhet.

För att underlätta att anställningar kom till stånd skulle det vara lätt att anställa tidsbegränsat och tidsbegränsade anställningar skulle vara tillåtna under en förhållandevis lång tidsperiod. Goda möjligheter att anställa för begränsad tid ökade arbetsgivarens flexibilitet vid anställningstillfället. En lång tidsbegränsad anställning ökade också tryggheten för den anställde eftersom en tidsbegränsad anställning normalt inte kan avbrytas under den överenskomna anställningstiden.

Förändringarna i reglerna för vikariat motiverades med att regelverket skulle bli enhetligt och lätt att tillämpa. Ändringen ansågs också stärka vikariernas trygghet och begränsade möjligheten till missbruk.

Den föreslagna ändringen förhindrar dessutom arbetsgivare att stapla anställningar som vikarie och i allmän visstidsanställning på varandra under en sammanhängande tid som överstiger fyra år inom en femårsperiod. Därmed begränsades möjligheterna att låta en arbetstagare vara tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare under en lång sammanhängande tid. Det senare bedömdes som viktigt, bland annat mot bakgrund av bestämmelserna i visstidsdirektivet.

Kollektivavtalade regler avseende anställningsform i detaljhandeln och hotell- och restaurang

Detaljhandeln

Visstidsanställningar inom detaljhandeln är främst aktuellt för de anställda som omfattas av Detaljhandelsavtalet, det kollektivavtal som tecknats mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. Avtalet gäller främst för butikspersonal och chaufförer inom detaljhandeln, i vissa fall omfattas även butikschefer samt kontorspersonal om kollektivavtal för tjänstemän inte tecknats av berört företag.

Vanligtvis omfattas butikschefer och administrativ personal av kollektivavtal för tjänstemän som tecknats mellan Svensk Handel och Unionen. Visstidsanställningar förekommer även inom tjänstemannaområdet men inte i samma utsträckning som inom Detaljhandelsavtalets område.

Möjligheten till vistidsanställning enligt Detaljhandelsavtalet motsvarar det som följer av lagen om anställningsskydd (LAS) med vissa tillägg. Detaljhandelsavtalet tillåter, utöver LAS, anställning för viss tid bland annat vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet.

Detaljhandelsavtalet föreskriver en snävare regel än LAS avseende taket för automatisk omvandling av vistidsanställning till tillsvidareanställning. Om en arbetstagare har varit vistidsanställd under en femårsperiod i sammanlagt mer än ett år eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Till skillnad från LAS innehåller Detaljhandelsavtalet också en möjlighet för både arbetstagare och arbetsgivare att avsluta en pågående vistidsanställning genom att lämna besked minst 14 dagar i förväg. Arbetsgivarens rätt att avsluta vistidsanställningar på detta sätt begränsas dock till anställningens första tre månader.

Detaljhandelsavtalet innehåller inte någon särskild anställningsform för de så kallade extra- eller behovsanställda. För korta vistidsanställningar, som inte är längre än 14 dagar, finns dock ett förenklat anställningsbevis. De anställningsformer som kan användas är LAS och Detaljhandelsavtalets varianter.

Anställningsbeviset består i dessa fall av en försättssida med grundläggande uppgifter, som namn, arbetsplats och lönenivå. Till detta bifogas en förteckning i form av en bilaga där anställningstid och anställningsform för varje enskilt tillfälle framgår. Bilagan signeras av båda parter vid varje anställningstillfälle. Mellan arbetstillfällena är arbetstagaren inte anställd. Det föreligger ingen företrädesrätt till återanställning enligt Detaljhandelsavtalet till korta vistidsanställningar som har en varaktighet om högst 14 dagar.

Detaljhandelsavtalet innehåller förhållandevis flexibla arbetstidsregler för att möta branschens behov. Arbetstidsreglerna, som omfattar alla anställningsformer, innebär att en heltidsanställd arbetar i genomsnitt 38,25 timmar per vecka och en deltid-anställd arbetar i genomsnitt det antal timmar som framgår av anställningsavtalet.

Något avdrag på genomsnittsarbetstiden ska inte göras vid infallande helgdagar. Genomsnittsarbetstiden kan beräknas på en period upp till 52 veckor, periodens längd fastställs av arbetsgivaren vid planeringen av arbetstidsförläggningen. Den schemalagda arbetstiden får för heltidsanställda variera nio timmar upp och ner jämfört med genomsnittsarbetstiden. För deltidsanställda får veckovariationen enligt avtalet vara högst fem timmar upp och ner. Arbetsgivaren och den anställde kan överenskomma om annan veckovariation.

Hotell- och restaurang

För Hotell- och restaurang är frågan om visstidsanställningar i första hand aktuell för den del av arbetstagarkollektivet som omfattas av det kollektivavtal som tecknats mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket, det så kallade Gröna riksavtalet. Avtalet gäller för de arbetstagare som inte har arbetsledande eller administrativa uppgifter som en huvudsaklig arbetsuppgift.

De anställda inom branschen som arbetsleder eller utför administrativa arbetsuppgifter till övervägande del av sina arbetsuppgifter, omfattas istället av det tjänstemannaavtal som Visita har tecknat med Unionen. Möjligheten att använda visstidsanställningar finns även inom detta avtalsområde. Dock är användandet av olika former av visstidsanställningar betydligt större inom det arbetstagarkollektiv som omfattas av Gröna riksavtalet.

Gröna riksavtalet gäller för en mängd olika yrkeskategorier sysselsatta inom svensk besöksnäring. Traditionella yrken som återfinns bland arbetstagarna är exempelvis kock, kallskänka, receptionist, servitör/servitris med mera. Även yrken som lokalvårdare samt diskare omfattas av avtalet.

Visstidsanställningar inom Gröna riksavtalet

Kollektivavtalet ger möjlighet att tillämpa ett flertal olika typer av visstidsanställningar. Av dessa är alla utom, anställning för enstaka dagar, anställningsformer direkt överförda från LAS.

De anställningar som regleras i kollektivavtalet med koppling till LAS är allmän visstid, vikariat, säsongsarbete samt anställning för arbetstagare som fyllt 67 år. För dessa anställningar är LAS tillämplig med undantag för reglerna kring uppsägning. Där ger kollektivavtalet, till skillnad från LAS, en möjlighet att avbryta en visstidsanställning om arbetsgivaren har motsvarande saklig grund genom arbetsbrist eller personliga skäl. Uppsägningstiden är då 14 dagar. Även arbetstagaren har på motsvarande sätt en möjlighet att avsluta sin anställning med 14 dagars varsel. Arbetsgivaren har även, i likhet med reglerna i LAS, möjlighet att avbryta anställningen genom avskedande.

Utöver de i Gröna riksavtalet reglerade anställningsformerna finns möjligheten för vissa medlemsföretag att använda sig av den för branschen särskilt framtagna anställningsformen, terminsbunden anställning. Anställningsformen tillkom genom ett separat kollektivavtal mellan Visita och HRF och är tillämplig på de arbetstagare som i övriga anställningsvillkor faller under Gröna riksavtalet.

Terminsbunden anställning är tänkt för de verksamheter som har en stark koppling till skolans terminer. Vanligen rör det sig om företag som driver skolmatsal eller liknande där huvudupdragsgivaren är kommun eller landsting. Arbetstagaren är då anställd under terminerna. Terminsbunden anställning är en anställningsform som i stora drag påminner om säsongsanställning.

Visstidsanställningar omfattas, precis som tillsvidareanställningar, av reglerna om schemaläggning som finns i Gröna riksavtalet. Enligt reglerna ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren senast 14 dagar innan schemat börjar gälla. Arbetstagaren får på så vis minst 14 dagars framförhållning innan ett nytt schema meddelas.

Anställning för enstaka dagar

Visitas medlemsföretag använder sig av olika typer av visstidsanställningar beroende på det enskilda företagens behov. Den visstidsanställning som för många företag är viktig, och ofta helt avgörande för verksamheten, är den i Gröna riksavtalet särskilt reglerade anställningsformen benämnd anställning för enstaka dagar.

Anställning för enstaka dagar har uppkommit för att möta branschens speciella behov av tillfällig arbetskraft och är reglerad i kollektivavtalet mellan Visita och HRF. Lagen om anställningsskydd är inte tillämplig för denna anställningsform utan regelverket kring anställningsformen återfinns enbart i Gröna riksavtalet.

Anställningsformen kan bara användas när behovet av arbetskraft är tillfälligt och inte går att schemalägga. Anställningen är en överenskommen anställning vid varje enskilt tillfälle då en arbetstagare arbetar. Anställningen påbörjas inför och avslutas efter varje arbetspass. Den anställde, kan tacka ja eller nej till det eller de arbetspass som erbjuds. Mellan de erbjudna arbetspassen finns således inte något anställningsförhållande mellan parterna och någon schemaläggning sker inte.

Det finns inte några uppsägningsregler att tillämpa för arbetsgivaren när ett arbetspass är avslutat eftersom arbetsgivare och arbetstagare i förväg gjort en överenskommelse om anställningstid motsvarande ett arbetspass.

Arbetstagaren är inte knuten till arbetsgivaren på annat sätt än genom att arbete ska utföras en viss bestämd dag. Däremot finns en regel som ger arbetstagaren rätt att begära att en särskild turordning till de arbetspass som arbetsgivaren kan erbjuda. Denna turordning gäller således enbart arbetspass där anställningen ingås genom anställningsformen anställning för enstaka dagar. Denna särskilda turordning ska således inte förväxlas med den företrädesrätt till återanställning som återfinns i LAS.

Förekomst och utveckling av tillsvidareanställda och visstidsanställda

Kort om statistiken

Statistiken i det här avsnittet är hämtat från SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU). AKU bygger på en enkätundersökning som genomförs bland nära 30 000 personer som är folkbokförda i Sverige.

I AKU återfinns bland annat statistik över antalet anställda, fördelat på SNI-kod, anställningsform och kön. Fördelen att använda AKU jämfört med till exempel SCB:s kortperiodiska sysselsättningsstatistik (KS) är att KS exkluderar så kallat ”behovs-anställda” vilket medför att KS inte fångar anställda som gör sporadiska inbrott till exempel på helger och kvällar.

Generellt avser siffrorna anställda i Sverige i åldern 16–64 år. Perioden som behandlas är år 2005–2014 med vissa undantag. Till exempel saknas statistik avseende 2005 på sektorsnivå. Då används i stället 2006 som utgångsår.

För att åskådliggöra utvecklingen av andelen visstidsanställda på svensk arbetsmarknad över en längre tidshorisont inkluderas ett diagram som tar 1987 som utgångspunkt.

Olika definitioner

AKU:s definitioner av visstidsanställningar skiljer sig från de visstidsanställningsformer som finns i LAS. AKU utgår från ett svarandeperspektiv och därför finns till exempel visstidsanställningsformen ”kallas vid behov” och ”timanställd” med bland AKU:s svarsalternativ. Dessa ”visstidsanställningsformer” finns alltså inte i LAS. Se avsnitt ”LAS regler om visstidsanställning” för en beskrivning av de visstidsanställningsformer som LAS rymmer.

En svarande i AKU kan mycket väl uppge att denne ”kallas vid behov”. Men, rent arbetsrättsligt så kan detta röra sig om ett ”vikariat” till exempel för en ordinarie medarbetare som är sjuk eller frånvarande på grund av vård av barn.

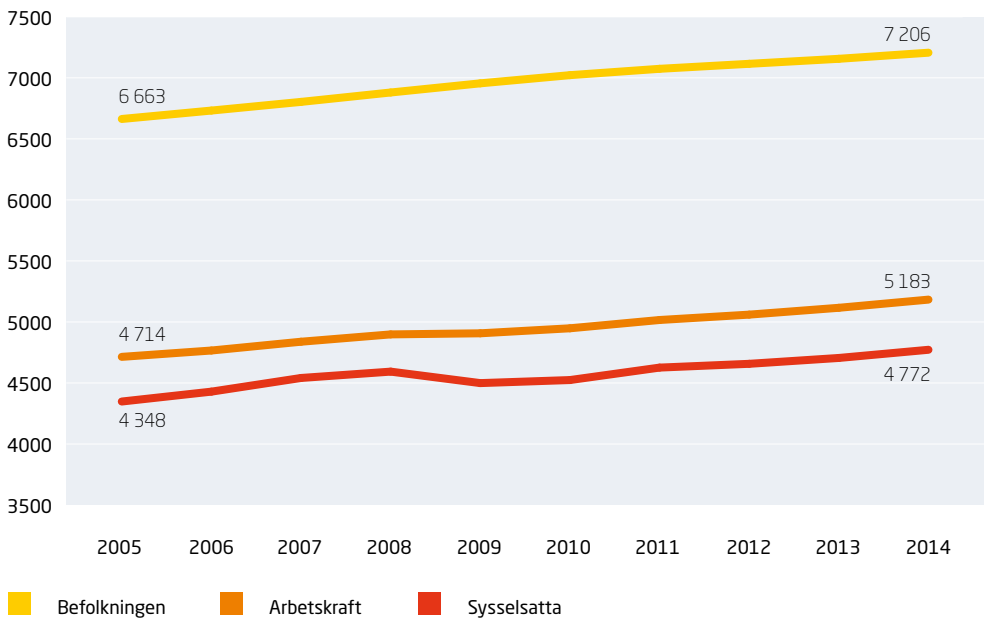
De olika definitionerna och det faktum att AKU bygger på svar från individer gör att statistiken avseende visstidsanställningsform blir svårtolkad. Det betyder att de diagram som återger visstidsanställningsform (diagram 13 och 19) bör tolkas med stor försiktighet.

På samma sätt riskerar sammanblandning av löneform och anställningsform påverka svaren i AKU. Många tillsvidareanställda har så kallad timlön vilket ger en risk att dessa i AKU uppger att de är ”timanställda”.

Växande arbetsmarknad

Under de senaste tio åren har den svenska arbetsmarknaden vuxit kraftigt. Sedan 2005 är 474 000 fler individer i åldersgruppen 15–74 år. Bland de allra yngsta respektive de äldsta i åldersgruppen så är arbetskraftsdeltagandet lägre men stora delar ingår i arbetskraften och står till arbetsmarknadens förfogande vilket gör att arbetskraften har ökat med 417 000 personer under perioden.

Diagram 1. Befolkning, arbetskraft och sysselsatta 15–17 år, tusental, 2005–2014.



Källa: SCB/AKU

Antalet sysselsatta (anställda och företagare) har ökat sedan 2005 med 343 000 i åldersgruppen 15–74 år.

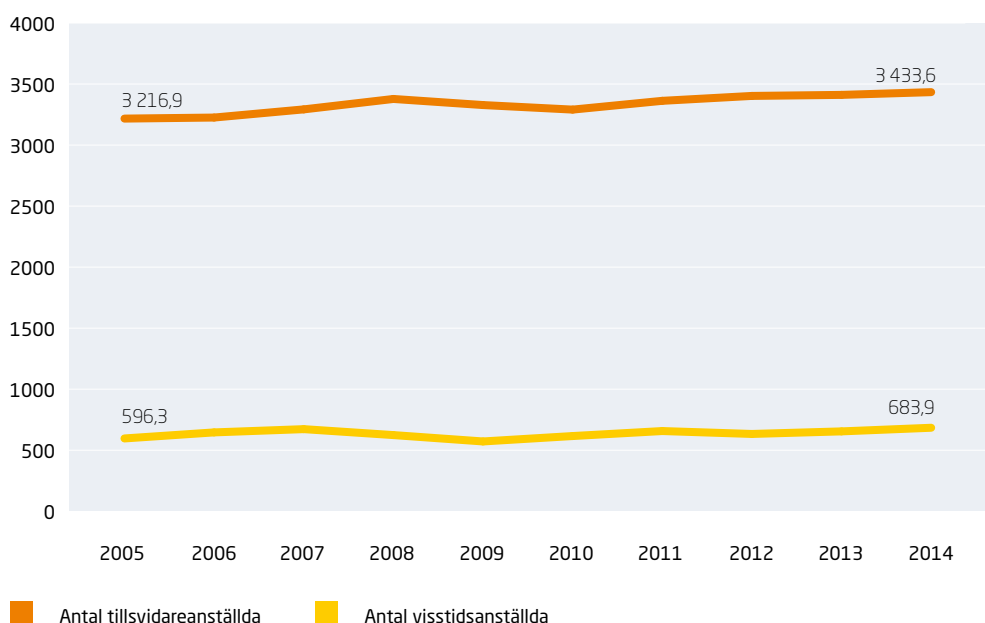
Vid en närmare titt på sysselsättningen under perioden 2005–2014 påverkade finanskrisen tydligt under 2008–2009 då sysselsättningen föll. Nästan 100 000 färre var sysselsatta 2009 jämfört med 2008. Under 2010 vände sysselsättningen återigen upp och 2011 var fler sysselsatta än före krisen.

300 000 fler anställda sedan 2005

Bland de sysselsatta på arbetsmarknaden utgör gruppen anställda den allra största. Anställda är en delmängd av de sysselsatta. De anställda kan i sin tur delas in i tillsvidareanställda och visstidsanställda. Statistiska Centralbyrån (SCB) samlar in och publicerar statistik avseende antalet anställda på svensk arbetsmarknad. Statistiken kan oftast brytas ned baserat på anställningsform.

I diagram 2 framgår det att antalet anställda på svensk arbetsmarknad har ökat sedan 2005 med drygt 300 000. Av dessa utgör tillsvidareanställda 217 000 och visstidsanställda cirka 87 000. Det visar att både antalet tillsvidareanställda och visstidsanställda växer på svensk arbetsmarknad.

Diagram 2. Antal tillsvidareanställda respektive visstidsanställda 16-64 år, tusental, 2005-2014.

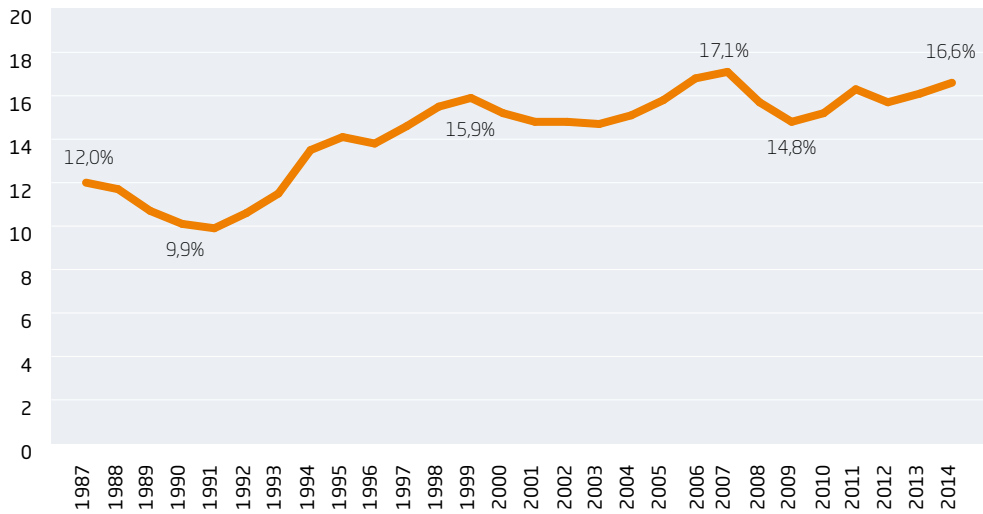


Källa: SCB/AKU

Varierande andel visstidsanställda under de senaste 15 åren

Andelen visstidsanställda uppgår 2014 till 16,6 procent av totalt antal anställda på svensk arbetsmarknad. Som lägst var andelen visstidsanställda år 1990, då 9,9 procent var visstidsanställda. Under senare delen av 1900-talet steg andelen visstidsanställda upp till 15,9 procent 1999. Därefter har andelen visstidsanställda varierat mellan åren. I genomsnitt har andelen visstidsanställda legat strax över 15 procent sedan 1999.

2007 uppgick andelen visstidsanställda till 17,1 procent. Därefter föll andelen visstidsanställda ned till 14,8 procent 2009 som ett resultat av finanskrisen. Därefter har andelen visstidsanställda åter stigit och uppgår 2014 till 16,6 procent.

Diagram 3. Andel visstidsanställda, 16-64 år, procent, 1987-2014.

Källa: SCB/AKU

Visstidsanställda går vidare till tillsvidareanställningar

Visstidsanställningar fyller flera viktiga funktioner på arbetsmarknaden. Dels möjliggör de för företag att anpassa sin bemanning efter variationer i efterfrågan, säsong eller på grund av ledighet i den ordinarie personalen. Dessutom ger de arbetsökande en möjlighet att skaffa sig arbetslivserfarenhet och etablera sig på arbetsmarknaden.¹³

Det är ständigt ett stort flöde mellan arbetslöshet, visstidsanställningar och tillsvidareanställningar på arbetsmarknaden. Varje kvartal går cirka 100 000 arbetslösa från arbetslöshet till sysselsättning, 80 000 av dessa får en visstidsanställning. Det visar hur viktiga visstidsanställningar är för insteget på arbetsmarknaden.

Vidare går 70 000 individer varje kvartal från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning. Det innebär att 280 000 personer varje år går från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning.

Diagram 4 visar detta flöde uttryckt i procent av alla visstidsanställda.

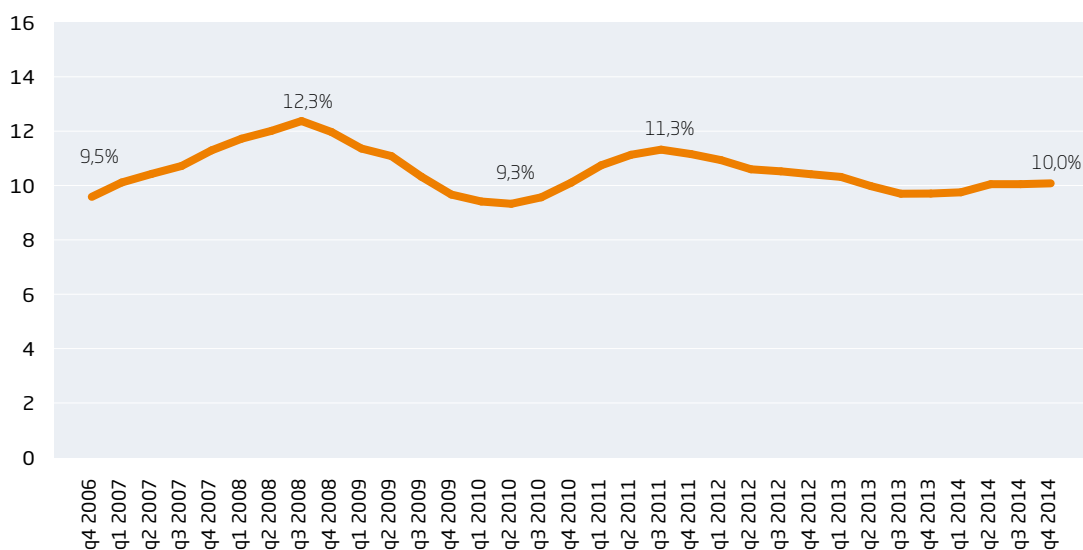
Flödet från visstidsanställningar till tillsvidareanställningar påverkas av konjunkturen. I samband med finanskrisen föll andelen visstidsanställda som övergick till en tillsvidareanställning. Dock är variationerna inte så stora, i genomsnitt övergår cirka 10 procent av alla visstidsanställda varje kvartal till en tillsvidareanställning.

¹³ SCB, Utvecklingen av tidsbegränsat anställda, AM 110 SM 1501, 2015

Visstidsanställningar vanligast bland unga

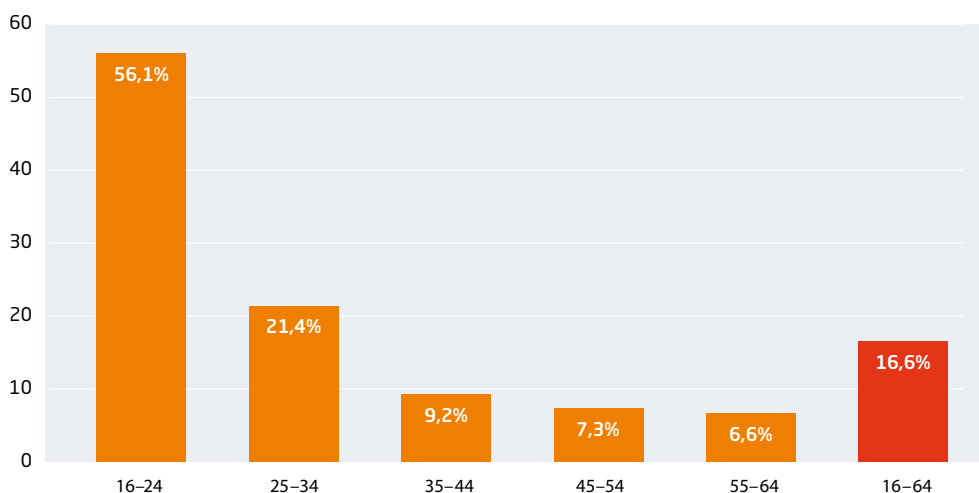
Det är mycket vanligare att unga har en visstidsanställning jämfört med äldre. 16–24-åringar har 40 procent av alla visstidsanställningar och drygt hälften av alla unga som jobbar har en visstidsanställning.¹⁴ Det är inte konstigt. Unga har provanställningar i högre utsträckning än äldre och många studenter kombinerar studier med arbete vilket ofta sker i form av visstidsanställningar.

Diagram 4. Andel av visstidsanställda som övergår till tillsvidareanställning per kvartal, procent 2006–2014.



Källa: SCB/AKU

Diagram 5. Andel visstidsanställda per åldersgrupp, procent 2014.



Källa: SCB/AKU

¹⁴ SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU)

I åldrarna 35 år och äldre är det färre än tio procent av de anställda som har en visstidsanställning.

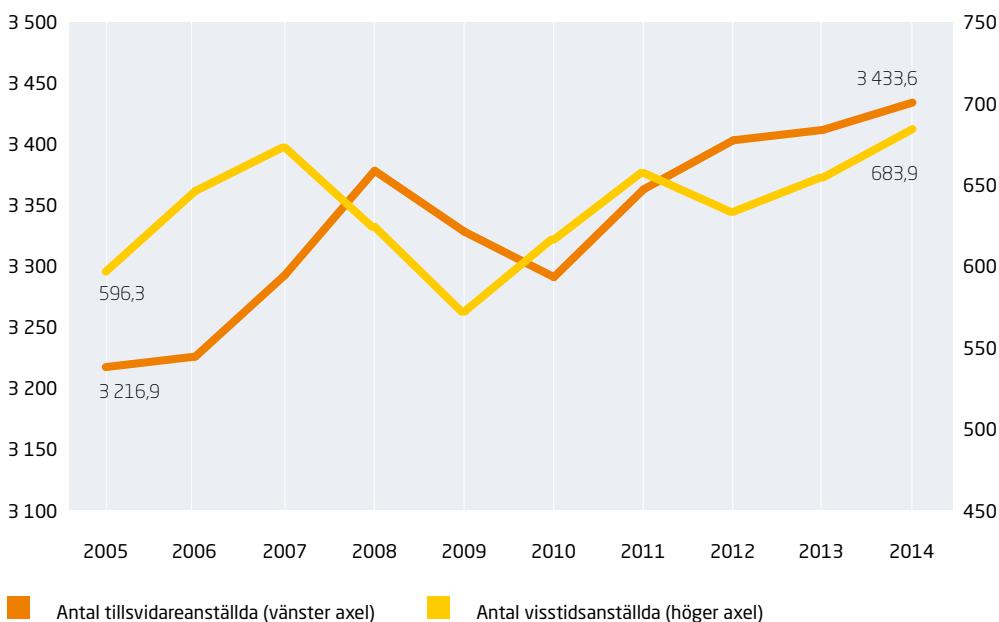
Dessutom är det en stor andel av de visstidsanställda som föredrar att ha en visstidsanställning. Nära hälften av 15–24 åringar som har en visstidsanställning föredrar det framför en tillsvidareanställning. I åldersgruppen 35–54 år är det drygt 80 procent av alla visstidsanställda som skulle föredra en tillsvidareanställning. Medan andelen visstidsanställda som föredrar en tillsvidareanställning i åldersgruppen 55–65 år är 63 procent.¹⁵

Konjunkturen påverkar

Diagram 6 visar också att det finns en konjunkturpåverkan på när visstidsanställningarna respektive tillsvidareanställningarna går upp eller ned. Till exempel steg antalet visstidsanställda kraftigt under perioden 2005–2006. Då stärktes konjunkturen och företagen ökade sina rekryteringar.

I inledningsskedet av konjunkturuppgången var dessa rekryteringar företrädevis visstidsanställningar. Men efter något år eller två övergick dessa i hög utsträckning till tillsvidareanställningar. Det åskådliggörs i diagram 3 av att antalet tillsvidareanställda växer kraftigt under 2007 och 2008.

Diagram 6. Antal tillsvidareanställda och visstidsanställda 16–64 år, tusental, 2005–2014.



Källa: SCB/AKU

¹⁵ SCB (AKU) och Svenskt Näringsliv, ”Stabil andel visstidsanställda på en växande arbetsmarknad”, 2014

Vidare visar diagram 6 att under finanskrisen föll antalet visstidsanställda med cirka 100 000. Den direkta effekten av finanskrisen blev att företagen inte förlängde visstidsanställningarna. Något senare föll även antalet tillsvidareanställda eftersom minskningen av antalet visstidsanställda inte var tillräckligt för företagen att hantera den minskande efterfrågan.

Men, redan under 2009 började antalet visstidsanställda stiga igen. Antalet tillsvidareanställda fortsatte att falla, för att först under 2010 åter börja stiga igen. Sammantaget har både antalet tillsvidareanställda och antalet visstidsanställda vuxit under perioden 2005–2014, men med upp- och nedgångar mellan olika år.

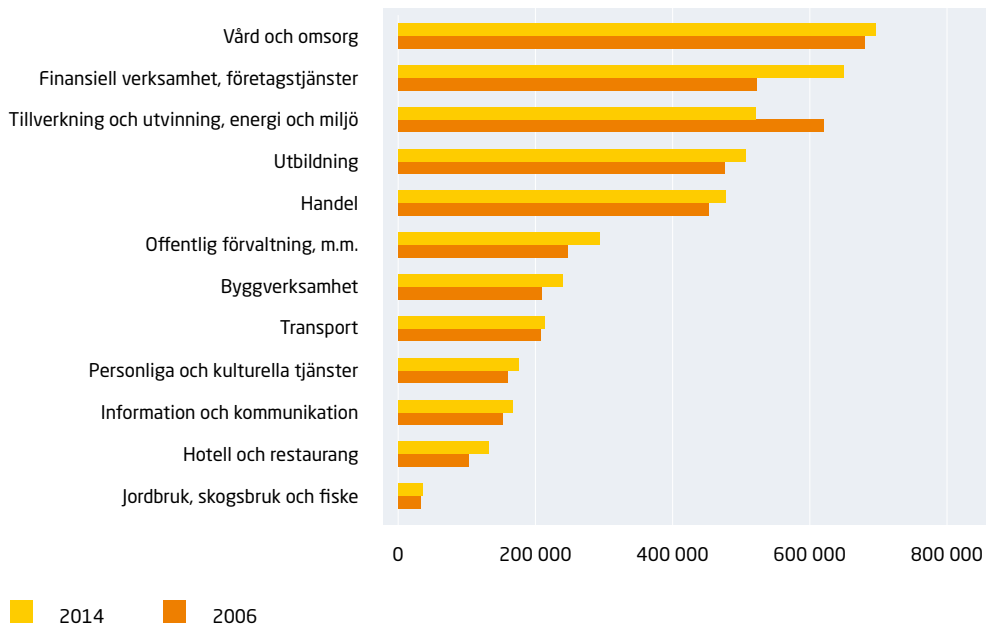
Växande branscher

Sedan 2006 har också reallönerna stigit med drygt tio procent som tillsammans med sänkta inkomstskatter kraftigt har ökat hushållens disponibelinkomster.¹⁶ De genomsnittliga disponibelinkomsterna har ökat mellan 2005 och 2012 i genomsnitt med 40 000 kronor per år i åldersgruppen 20–64 år.¹⁷ Det motsvarar drygt 3 300 kronor per månad. Hushållens förbättrade ekonomi bidrar till ökad konsumtion av till exempel mat, kläder och restaurangbesök. Därutöver har den sänkta momsen på restaurangmat bidragit till en ökad efterfrågan i restaurangbranschen. Fler äter oftare på café eller restaurang.

De skatterelaterade förändringarna har gjort att både detaljhandeln och hotell- och restaurangsektorn har märkt av en ökande efterfrågan. Det har resulterat i att hotell- och restaurangbranschen 2014 anställde nära 30 000 fler än 2006. Det motsvarar en ökning i antalet anställda med 28 procent.

¹⁶ Medlingsinstitutet

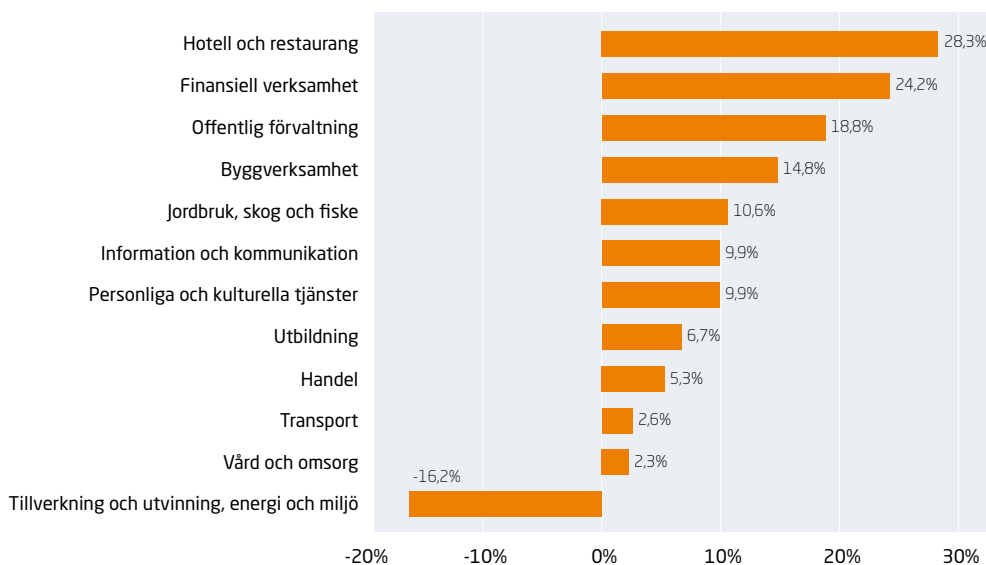
¹⁷ SCB, Hushållens ekonomi

Diagram 7. Antal anställda per bransch, 2006 & 2014.

Källa: SCB/AKU

Handeln anställer avsevärt fler medarbetare än hotell- och restaurangnäringen. Antalet anställda i handeln uppgick 2014 till 477 000 personer.

Handeln har också haft en tillväxt avseende antalet anställda under perioden om än inte i samma utsträckning som hotell- och restaurangnäringen har haft. Cirka 24 000 fler arbetade inom handeln 2014 jämfört med 2006, vilket motsvarar en ökning med 5 procent.

Diagram 8. Procentuell förändring av antalet anställda, 2006-2014.

Källa: SCB/AKU

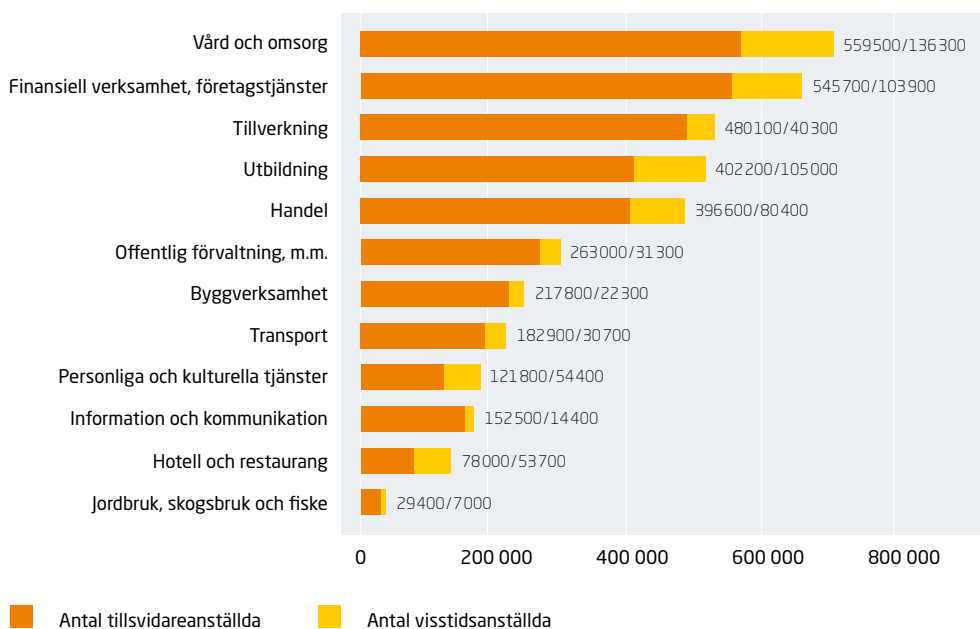
Både detaljhandeln och hotell- och restaurangsektorn är starkt beroende av kundernas vanor och beteende och måste i hög utsträckning anpassa sin verksamhet till det. Det gäller både kundernas efterfrågan på själva varan eller tjänstens innehåll men också när kunden efterfrågar varan eller tjänsten.

Det gör att verksamheterna inte kan begränsa sig till att till exempel bara ha öppet under dagtid på vardagar. På liknande sätt påverkas behoven av antal medarbetare. När det är som lugnast i en liten butik kanske det krävs högst en medarbetare på plats medan när det är som mest kunder kanske det krävs fyra medarbetare för att kunna ge en bra service.

Dessa förhållanden gör att det är nödvändigt för företag inom detaljhandeln och hotell- och restaurangnäringen att kunna bemanna verksamheterna efter kundernas efterfrågan. Det gör att verksamheterna behöver kunna använda extrapersonal ofta i form av visstidsanställda medarbetare som kan hjälpa till när det är som mest att göra under högsäsong.

Diagram 9 ger en bild över antalet tillsvidareanställda och visstidsanställda på sektorsnivå, nedbrutet på tvåsiffrig SNI-kod. Det visar att antalet anställda är högst i sektorn Vård och omsorg, följt av Finansiell verksamhet och företagstjänster och Tillverkning.

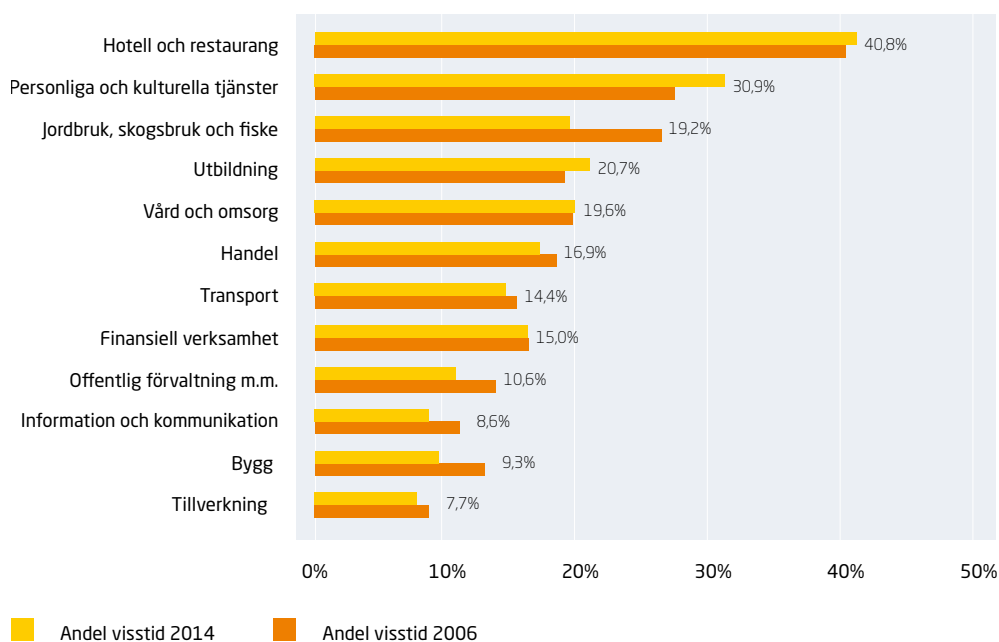
Diagram 9. Antal tillsvidareanställda respektive visstidsanställda per bransch, 16-64 år, 2014.



Källa: SCB/AKU

Diagram 10 visar andelen visstidsanställda per sektor 2014 jämfört med 2006. Det är tydligt att förekomsten av visstidsanställningar varierar kraftigt mellan sektorerna.

Diagram 10. Andel visstidsanställda per bransch, 16-64 år, procent, 2006 & 2014.



Källa: SCB/AKU

Ytterligheterna utgörs av Hotell- och restaurang där drygt 40 procent är visstidsanställda medan motsvarande andel i Tillverkningssektorn är 7,7 procent.

Inom Hotell- och restaurang är andelen visstidsanställda i princip oförändrad kring cirka 40 procent. Inom handeln har andelen visstidsanställda minskat något från drygt 18 procent till knappt 17 procent sedan 2006.

Även i flera av de andra branscherna har andelen visstidsanställda minskat marginellt under perioden. Utöver Hotell- och restaurang har andelen visstidsanställda ökat i Personliga och kulturella tjänster och inom sektorn Utbildning.

Handeln

Kort om Handelssektorn

Handeln står för 11 procent av såväl BNP som av sysselsättningen. I åldersgruppen 16–24 år är andelen av de sysselsatta 19 procent, vilket gör handeln till den bransch som sysselsätter flest unga människor.¹⁸ Handeln fungerar dessutom som en viktig inkörsport på den svenska arbetsmarknaden, 23 procent av totalt antal sysselsatta fick sitt första jobb inom branschen.¹⁹

Handeln kan, grovt sett, delas in i tre branscher; detaljhandel, partihandel och handel- och reparation av motorfordon. Detaljhandeln består primärt av butiker inriktade mot konsumenter. Partihandeln däremot, är till övervägande del ledet mellan tillverkande företag och butiker eller företag inom andra branscher. Medan den tredje och mindre delen handel- och reparation av motorfordon består av bilförsäljning med tillhörande bilverkstäder.

Handelns olika delar hanterar behovet av tillfällig arbetskraft på olika sätt. I rapporten ägnas primärt uppmärksamheten åt detaljhandeln och dess behov av visstidsanställningar. Anledningen till det är att visstidsanställningar är betydligt vanligare inom detaljhandeln än inom partihandeln och handel med motorfordon. Visstidsanställningar är förvisso inte helt ovanliga inom partihandeln, där är det dock vanligare att företagen anlitar bemanningsföretag för att möta ordertoppar istället för att visstidsanställa personal.

Inom detaljhandeln är bemanningsföretagen för närvarande inte ett lika vanligt alternativ, eftersom det ur ett servicehänseende ofta upplevs som en fördel att ha återkommande personal som känner till företagets sortiment, arbetssätt och värderingar.

Detaljhandeln har i genomsnitt relativt unga anställda, medelåldern bland de anställda är låg.²⁰ Det innebär att många anställda ofta väljer att vidareutbilda sig och ta studielidigt från sina tillsvidare tjänster. Det är även vanligt med föräldraledighet. Arbetsgivarna behöver därmed ofta rekrytera vikarier för att täcka de luckor som uppstår. Det är inte ovanligt med långa tjänstledighetsperioder vilket leder till långa vikariat.

¹⁸ Handelns betydelse för Sveriges ekonomi, HUI. BNP: Siffror för 2012 från SCBs rapportering till Eurostat (Nationalräkenskaperna), där offentlig och privat förädlingsvärde redovisas tillsammans för varje bransch (ESAP2_0301_A Quest_Nace Rev.2). Handeln innefattar här SNI 46, 47 och även SNI 45 (handel med motorfordon mm.). SNI 47 utgör (i termer av omsättning) cirka 14 % av hela G Handel (SNI 45-47). Eftersom produktskatter och produktsubventioner uteslutits är BNP-begreppet det så kallade BNP till baspris.

Sysselsättning: Siffror för 2011 från RAMS (Registerbaserad Arbetsmarknadsstatistik, SCB). Inkluderar inte sysselsatta i utlandet. Handeln innefattar SNI 46, 47 (Parti- och detaljhandel, utom med motorfordon)

Andel unga av sysselsatta: Siffror för 2011 från RAMS (Registerbaserad Arbetsmarknadsstatistik, SCB). Inkluderar inte sysselsatta i utlandet. Handeln innefattar SNI 46, 47 (Parti- och detaljhandel, utom med motorfordon)

¹⁹ Ipsos, "Första jobbet – allmänhetsundersökning" 2015

²⁰ SCB/AKU

Efterfrågan varierar

Detaljhandeln präglas av en stark styrning av verksamheten efter kundtillströmning och omsättningsvariationer. Behovet av personal fluktuerar under dagen, veckan, månaden och säsongen beroende på när kunderna väljer att besöka butiken. Under perioder med hög kundtillströmning behöver butikerna ha fler anställda i tjänst än andra tider. Fler kassor ska bemannas och mer personal ska finnas ute på ”golvet” för att bistå kunderna.

Skillnader på bemanningsbehovet under dagen, veckan och månaden kan ofta hanteras genom schemaläggning. Deltid är vanligt inom detaljhandeln för att kunna ha fler personer på plats samtidigt. Svensk Handel och Handelsanställdas förbund arbetar med i en partsgemensam arbetsgrupp för att höja arbetstidsmåtten för deltidsanställda och öka antalet heltider.

Skillnader mellan mer säsongsmässiga försäljningstoppar, reaperioder och kampanjer kan bara till viss del hanteras genom schemaläggning. Oftast räcker det dock inte för att täcka bemanningsbehovet fullt ut. Då behövs visstidsanställningar. För de flesta branscher inom detaljhandeln är dessa perioder av hög försäljning och kundtillströmning återkommande. Den viktigaste för många är julhandeln. Men för bygg- och färghandeln är exempelvis våren en intensiv period när många kunder vill planera och inleda årets renoveringar.

Detaljhandeln är även en viktig del av besöksnäringen. På typiska vinter- och sommarorter finns handeln närvarande och påverkas högst märkbart av hög- och lågsäsong. Det gäller så väl dagligvaruhandel som sport- och klädhandel. Det som är utmaningen i bemanningsplaneringen är att dessa försäljningsvariationer endast till viss del kan förutsägas och planeras eftersom det alltid finns en osäkerhet kring hur väl följförsäljningen under året kommer att följa tidigare år.

Vinstmarginalerna i detaljhandeln är generellt sett låga och personalkostnaderna uppgår till en betydande andel av de totala kostnaderna för företagen. Detaljhandelsföretag möter idag konkurrens inte bara från andra företag i branschen utan även inhemsk och global e-handel. Det innebär för många företag att det endast finns utrymme till att bemanna precis efter behov. De ekonomiska förutsättningarna tillåter inte någon ”överbemanning”.²¹

²¹ Vinstmarginalerna i detaljhandeln var i genomsnitt 3,3 procent 2013. Svensk Handel, ”Finansiella nyckeltal” 2014

Många små företag

Försäljningen påverkas ständigt av konsumenternas val. En kollektion kan slå fel och trender varierar. Större företag och kedjor har något bättre förutsättningar för att studera sina kunders preferenser och på så sätt planera för dessa osäkerhetsfaktorer. Mindre företag är mer sårbara, men oavsett företagsstorlek har företagen ett behov av flexibilitet för att hantera dessa fluktuationer i försäljning. Visstidsanställningar är ett sätt att hantera detta på.

Detaljhandeln är en bransch i ständig förändring i jakten på att nå nya kunder och bibehålla de gamla. Det är många nya butiker som startas varje år samtidigt som andra läggs ner. Att erbjuda nyanställda tillsvidareanställning i situationer som är ytterst osäkra upplevs fel av många arbetsgivare. Det upplevs som mer ärligt att erbjuda anställning för den tid som går att överblicka.

Många av butikerna drivs fortfarande av mindre företag utan HR-avdelning och där ägaren ofta själv jobbar intensivt i butikens dagliga drift. Särskilt för dessa handlare är förutsägbarheten i en allmän visstidsanställning uppskattad. De kan på förhand veta hur länge anställningen kommer att pågå, vilken period de ska betala lön för och att anställningen upphör vid periodens slut. Tillsvidareanställningar upplevs osäkra, svåra och tidskrävande att avsluta. Även förhandlingsskyldigheten vid uppsägning på grund av arbetsbrist avskräcker vissa arbetsgivare.

Företrädesrätt och begränsningar påverkar

Företrädesrätten till återanställning gör även att arbetsgivare är skyldiga att erbjuda en tidigare visstidsanställd person (som varit anställd i sammanlagt 12 månader under en treårsperiod) anställning när behov uppstår. På så sätt staplas ibland olika visstidsanställningar på varandra.

Samspelet mellan företrädesrätt till återanställning, begränsningen av tillåten sammanlagd anställningstid för allmän visstid och vikariat leder till att vissa arbetsgivare som vill undvika att få fler tillsvidareanställningar än vad verksamheten kan bära, ibland väljer att hålla nere den sammanlagda längden på visstidsanställningar för enskilda arbetstagare. Det finns med andra ord incitament till att inte låta en visstidsanställd få företrädesrätt till återanställning och att i stället anställa någon ny om det tillfälliga behovet av arbetskraft består.

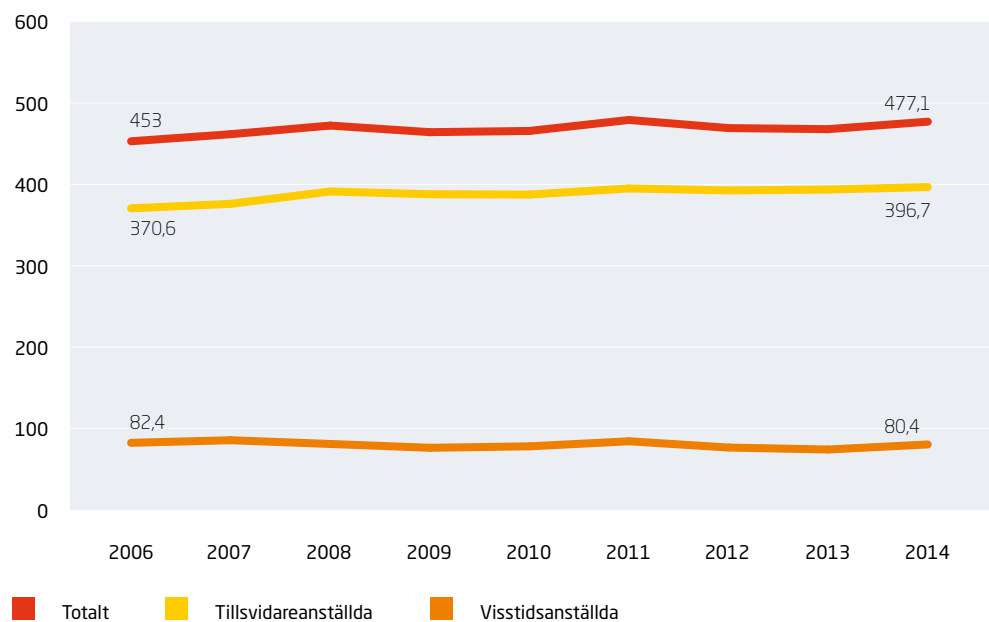
Visstidsanställningar inom handeln

I detta avsnitt behandlas statistik både avseende hela handeln och i vissa delar endast detaljhandeln.

Hela handelssektorn har drygt 450 000 anställda. Ungefär 390 000 av dessa är tillsvidareanställda och 74 000 är visstidsanställda. Detaljhandeln är störst avseende antal anställda, cirka 220 000, partihandeln har cirka 190 000 anställda och handel och reparation av motorfordon har cirka 60 000 anställda.

Totalt har utvecklingen av antalet anställda under perioden 2006–2014 varit positiv. Det var cirka 24 000 fler anställda i handeln 2014 jämfört med 2006 vilket motsvarar en ökning på drygt 5 procent.

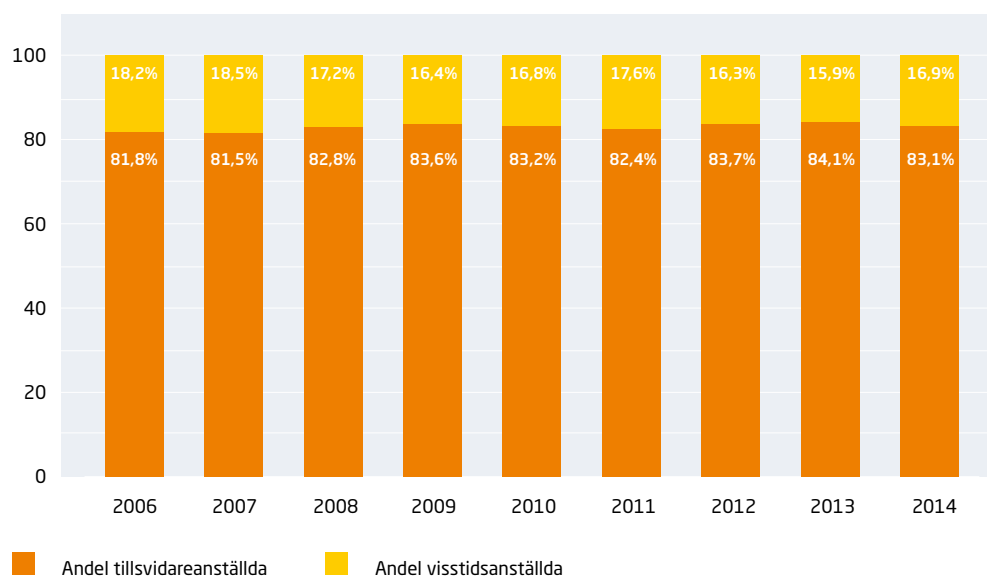
Diagram 11. Antal tillsvidareanställda och visstidsanställda i Handeln 16-64 år, tusental, 2006-2014.



Källa: SCB/AKU

Sedan 2006 har både antalet och andelen visstidsanställda minskat marginellt i handeln. Minskningen skedde främst under 2012 och 2013. Under samma period har antalet och andelen tillsvidareanställda vuxit. Tillväxten skedde främst 2007 och 2008. 2014 ökade både antalet visstidsanställda och antalet tillsvidareanställda inom handeln och andelen visstidsanställda uppgår 2014 till 16,9 procent.

Diagram 12. Andel tillsvidareanställda och visstidsanställda i Handeln, 16-64 år, procent 2006-2014.



Källa: SCB/AKU

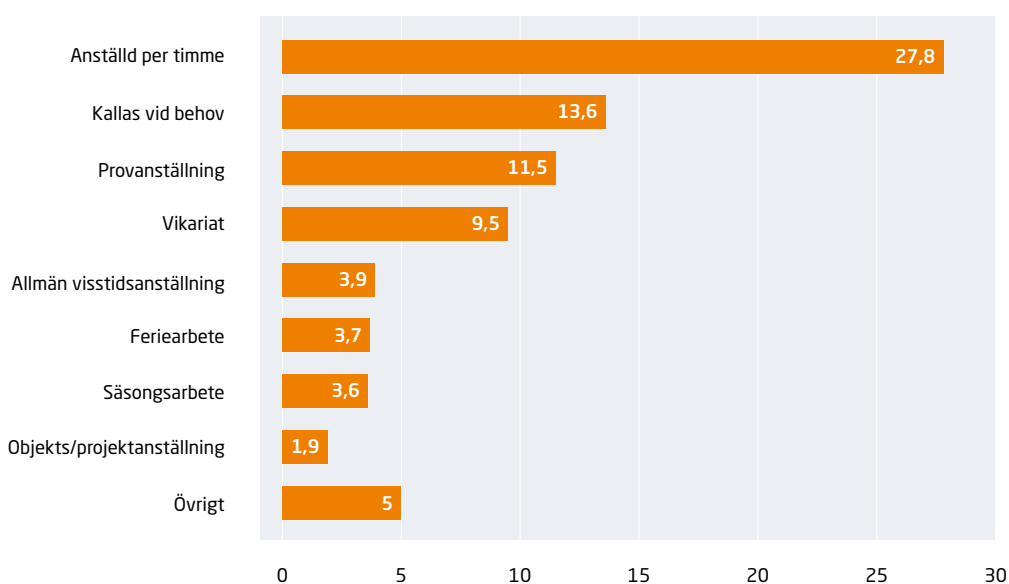
I diagram 13 visas antalet visstidsanställda inom handeln fördelat på olika visstidsanställningsformer. I enlighet med beskrivningen av denna statistik i avsnittet ”Kort om statistiken” så ska diagram 13 tolkas med försiktighet.

Enligt SCB:s statistik och definition är det 27 800 visstidsanställda inom handeln som är ”Anställd per timme”. Enligt SCB:s definition har dessa ”ett överenskommet schema för viss tid”.

Därefter kommer ”Kallas vid behov” som näst vanligaste visstidsanställningsform, vars definition är ”Kallas vid behov/ringer själv när man vill jobba, ingen överenskommelse om arbetstid.

Vidare var 11 500 medarbetare provanställda och 9 500 hade ett vikariat medan de övriga visstidsanställningsformerna omfattar avsevärt färre medarbetare.

Diagram 13. Antal visstidsanställda i Handeln per visstidsanställningsform, 16-64 år, 2014.

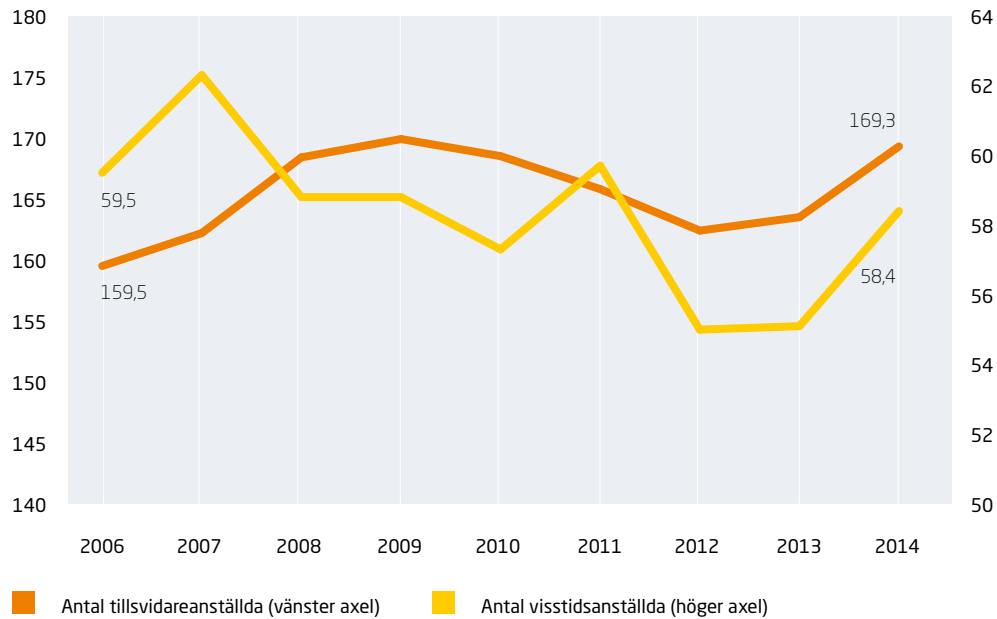


Källa: SCB/AKU

Detaljhandeln

Detaljhandeln (SNI-kod 47) utgör cirka hälften av alla anställda inom hela handelssektorn. Tre av fyra visstidsanställda inom handeln jobbar i detaljhandeln. Visstidsanställningar är således vanligare inom detaljhandeln än inom partihandeln och handel- och reparation av motorfordon.

Diagram 14. Antal tillsvidareanställda och visstidsanställda i Detaljhandeln, 16-64 år, tusental, 2006-2014.



Källa: SCB/AKU

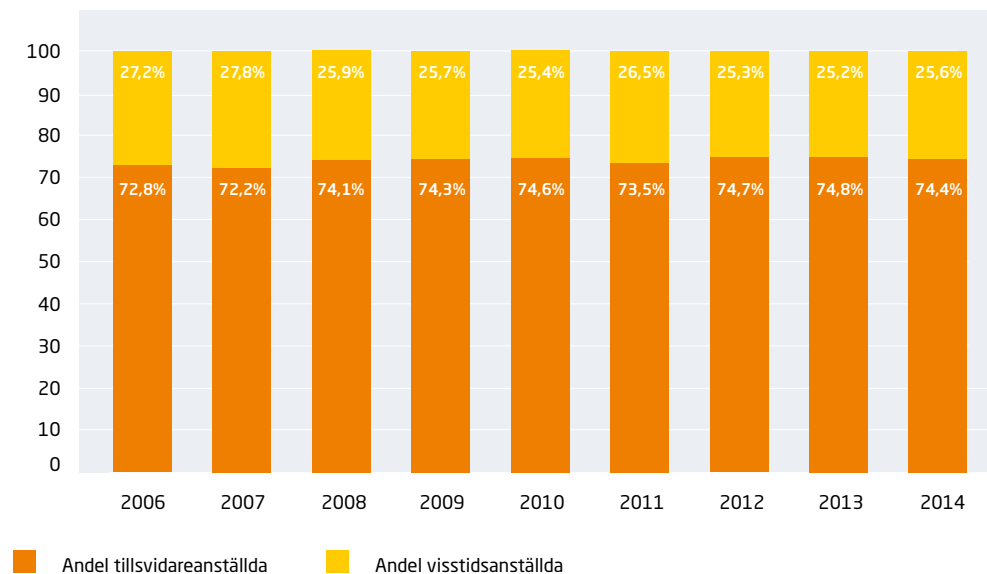
I diagram 14 framgår det att antalet tillsvidareanställda har ökat med 10 000 personer under perioden 2006–2014 medan antalet visstidsanställda har minskat med cirka 1 000.

Ökningen av antalet tillsvidareanställda skedde primärt från 2006–2009 och föll tillbaka något under den senare delen av perioden, för att återigen öka under 2014. Minskningen av antalet visstidsanställda skedde främst från 2007–2009 och eftersom det sammanfaller med ökningen av antalet tillsvidareanställda kan det tolkas som att visstidsanställningar övergick i tillsvidareanställningar i hög utsträckning under dessa år.

Men, en än större del av minskningen av antalet visstidsanställda skedde från 2011 till 2012, då föll antalet visstidsanställda med nära 5 000. Det fallet motsvarades dock inte av en motsvarande ökning i antalet tillsvidareanställningar som då utvecklades negativt.

Sammantaget föll antalet anställda i detaljhandeln från 2011 till 2012 med cirka 8 000 personer. Den minskningen återhämtades under 2014 då både antalet visstidsanställda och antalet tillsvidareanställda ökade inom branschen.

Som diagram 15 visar uppgår andelen visstidsanställda i detaljhandeln till cirka 25 procent av alla anställda. Sett över perioden har andelen visstidsanställda inom detaljhandeln minskat något. Minskningen ägde i huvudsak rum 2006–2010.

Diagram 15. Andel tillsvidareanställda och visstidsanställda i Detaljhandeln, 16-64 år, procent 2006-2014.

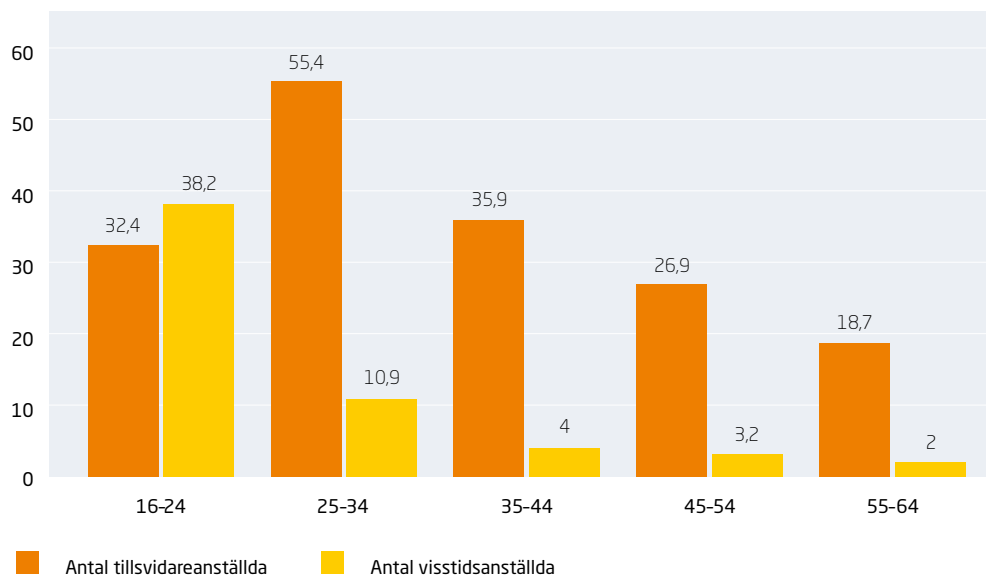
Källa: SCB/AKU

I diagram 16 visas antalet visstidsanställda och antalet tillsvidareanställda i detaljhandeln baserat per åldersgrupp.

60 procent av alla anställda inom detaljhandeln är 34 år eller yngre. Bland dem som är 35 år eller äldre har drygt 90 procent en tillsvidareanställning.

I detaljhandeln jobbar cirka 70 000 personer i åldern 16–24 år. Av dessa har cirka 38 000, motsvarande 54 procent, en tillsvidareanställning och cirka 32 000, motsvarande 46 procent, en visstidsanställning. Personer i åldersgruppen 16–24 år innehar 66 procent av alla visstidsanställningar inom detaljhandeln.

Diagram 16. Antal visstidsanställda och tillsvidareanställda i Detaljhandeln, per åldersgrupp, tusental, 2014.



Källa: SCB/AKU

Diagram 16 visar tydligt att det är främst unga som är visstidsanställda inom detaljhandeln. Andelen visstidsanställda bland medarbetarna inom detaljhandeln som är äldre än 35 år uppgår till 12,7 procent.

Hotell- och restaurangsektorn

Kort om Hotell- och restaurangsektorn

Med hotell- och restaurangbranschen menas företag som är klassificerade i SNI-koderna 55 och 56. SNI-koden 55 omfattar hotell, konferensanläggningar, vandrarhem, stugbyar, campingplatser och annan logiverksamhet. SNI-koden 56 omfattar restauranger, cateringverksamhet, barverksamhet med mera.

2014 fanns det cirka 30 000 företag registrerade som hotell- och restaurangföretag i Sverige. Drygt 80 procent av dessa var verksamma i restaurangbranschen (SNI 56). Av de 30 000 företagen är cirka 4 700 medlemmar i arbetsgivarorganisationen Visita.

En mycket stor andel, nästan 40 procent, av företagen inom hotell- och restaurangbranschen hade inga anställda registrerade. Av de övriga hade 50 procent färre än 10 anställda. Majoriteten av företagen i branschen är således småföretag.

Den totala omsättningen inom hotell- och restaurangbranschen var 124 miljarder kronor år 2013. Av dessa stod restaurangbranschen (SNI 56) för 86 miljarder, motsvarande 69 procent av den totala omsättningen, medan hotellföretagen med mera (SNI 55) hade en omsättning på 38 miljarder, motsvarande 31 procent av den totala omsättningen.

Den totala omsättningen inom hotell- och restaurangbranschen har ökat med nästan 30 miljarder kronor perioden 2008–2013, vilket motsvarar en 40-procentig ökning. Av ökningen stod restaurangbranschen för drygt 22 miljarder.²²

Dock är vinstmarginalerna små.

Variation i omsättning och beläggning

Gemensamt för många av branschens företag är att verksamheten ofta har en stark variation i omsättning eller beläggning. Med beläggning inom branschen menas antal gäster på exempelvis ett hotell. Tidsspannet för detta varierar från en ökning i omsättning eller beläggning kring exempelvis helgen till att verksamheten har ökningen kopplad till årstiderna. Oavsett hur stora cyklerna är blir resultatet att bolagens bemanning under dessa perioder måste variera. Under vissa tider behövs mer personal och under andra tider mindre.

²² SCB, Företagens ekonomi

I och med mångfalden av företag som återfinns inom besöksnäringen skiljer sig förutsättningarna åt för dessa företag. En del driver verksamhet i fjäll, skärgårds- och landsortsregioner medan andra har verksamheten kopplad till städer.

I fjällvärlden är skidanläggningarna beroende av en relativt fast arbetsstyrka, där sysselsättningsgraden går att förutse, men för vissa av dessa företag då bara under vinterhalvåret. Således kan inte alla företag som bedriver den typ av verksamhet sysselsätta en stor mängd personal under sommarhalvåret.

För en traditionell restaurang är behovet av ökad bemanning oftast kopplat till luncher och helger. Då är behovet av personal stort under några timmar för att därefter minska betydligt. På en konferensanläggning varierar bemanningen beroende på hur stora konferenser som beställs av kunderna. Det är oftast omöjligt att med någon längre framförhållning veta hur mycket personal som sammantaget behövs i verksamheten några månader framåt i tiden.

Kollektivavtalsreglering för att möta branschens behov

Som ett hjälpmedel för att möta dessa toppar och dalar i beläggning och omsättning finns regler i Gröna riksavtalet kring schemaläggning och beräkningsperioder för arbetstiden. Med beräkningsperiod menas den period som företaget kan fördela arbetstiden inom. Som längst kan företagen, under vissa omständigheter och efter förhandling med Hotell- och restaurangfacket, tillämpa en ettårig beräkningsperiod.

Genom att arbeta med beräkningsperioder som ett verktyg för att reglera arbetstiden så kan företagen till viss del få arbetstagarnas arbetstid att stämma överens med verksamhetens upp och nedgångar.

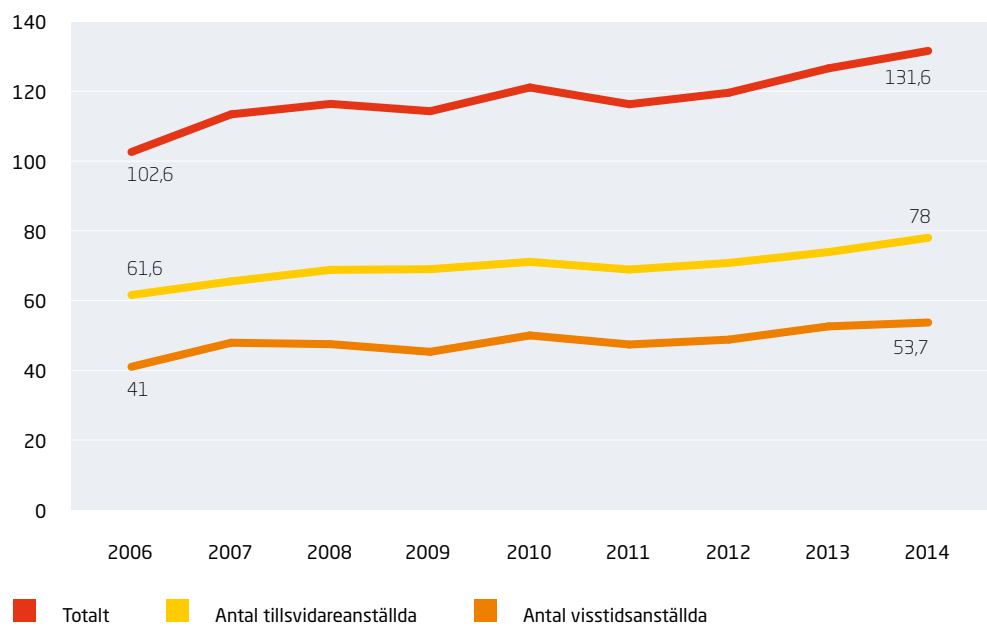
Beräkningsperioderna kan dock inte lösa alla variationer som oundvikligt uppstår i flertalet av företagen inom besöksnäringen. Många företag i branschen skulle inte ha möjlighet att anställa så många tillsvidareanställda i verksamheten som behövs för att möta en topp i beläggningen och samtidigt sysselsätta dem under den tid då beläggningen är låg. Lösningen blir då att företagen använder sig av tillfällig bemanning genom visstidsanställningar då topparna i omsättning eller beläggning är som störst.

Visstidsanställda inom Hotell- och restaurang

Hotell- och restaurangsektorn har vuxit kraftigt i antal anställda under perioden 2006–2014. Som framgår i diagram 16 har antalet anställda vuxit med nära 30 000. Ökningen av antalet anställda motsvarar nästan 30 procent och Hotell- och restaurangsektorn är därmed den sektor som haft kraftigast tillväxt av antalet anställda under den aktuella perioden.

Både antalet tillsvidareanställda och antalet visstidsanställda har vuxit inom hotell- och restaurang. Det har blivit cirka 16 400 fler tillsvidareanställningar och cirka 12 700 fler visstidsanställningar under perioden. Tillväxten har skett successivt under perioden med undantag för 2010–2011 då antalet anställda backade marginellt. Åren 2012–2014 har antalet anställda ökat stadigt.

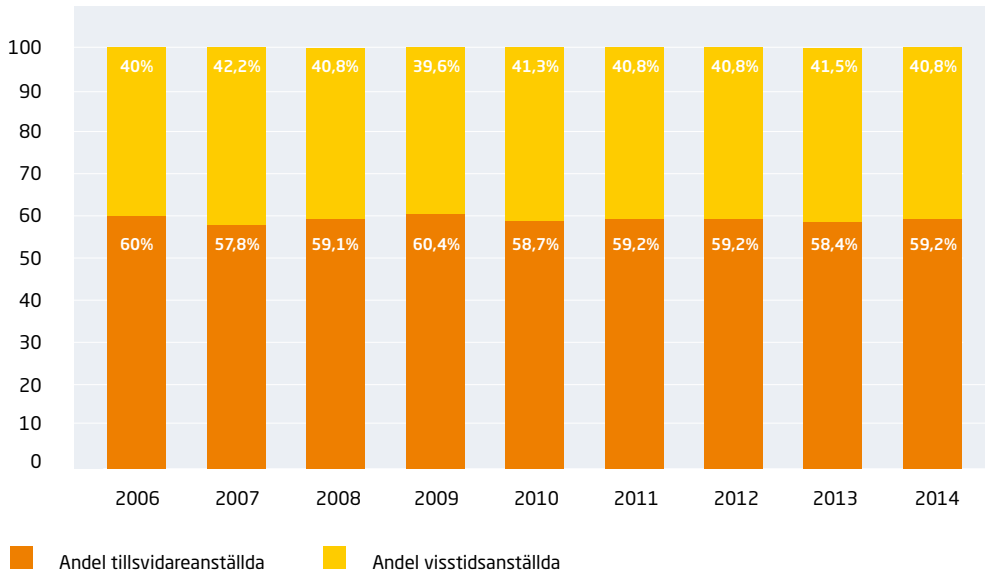
Diagram 17. Antal tillsvidareanställda och visstidsanställda i Hotell- och restaurang, 16-64 år, tusental, 2006-2014.



Källa: SCB/AKU

Diagram 17 visar att andelen visstidsanställda är jämförelsevis hög inom Hotell- och restaurangsektorn. Den uppgick 2014 till 40,8 procent och har jämfört med 2006 ökat med 0,8 procent.

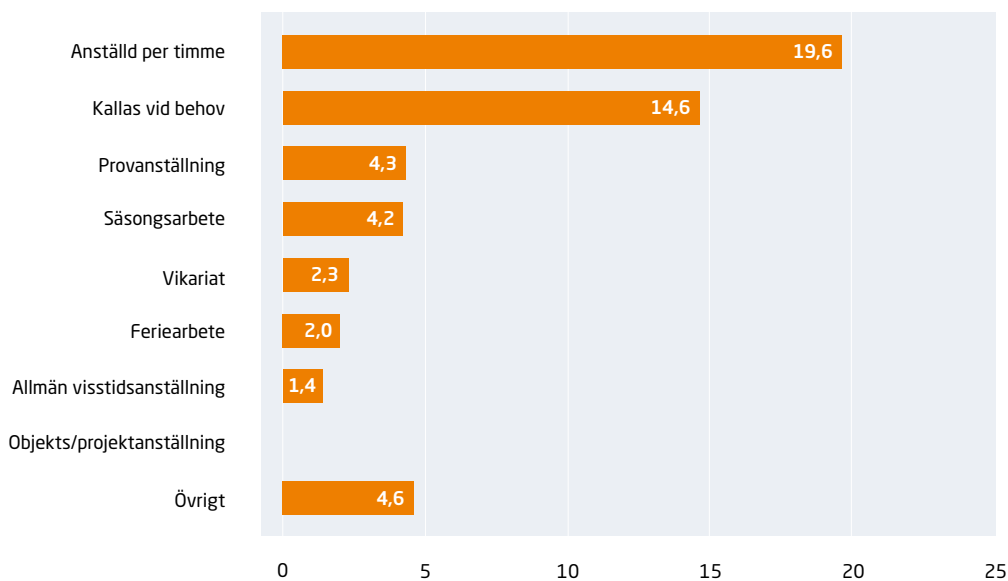
Diagram 18. Andel tillsvidareanställda och visstidsanställda i Hotell- och restaurang, 16-64 år, procent 2006-2014.



Källa: SCB/AKU

I likhet med detaljhandeln är de vanligaste visstidsanställningsformerna ”Anställd per timme” och ”Kallas vid behov”. Notera dock reservationen avseende säkerhet i statistiken kring anställningsform. Se avsnitt ”Kort om statistiken”.

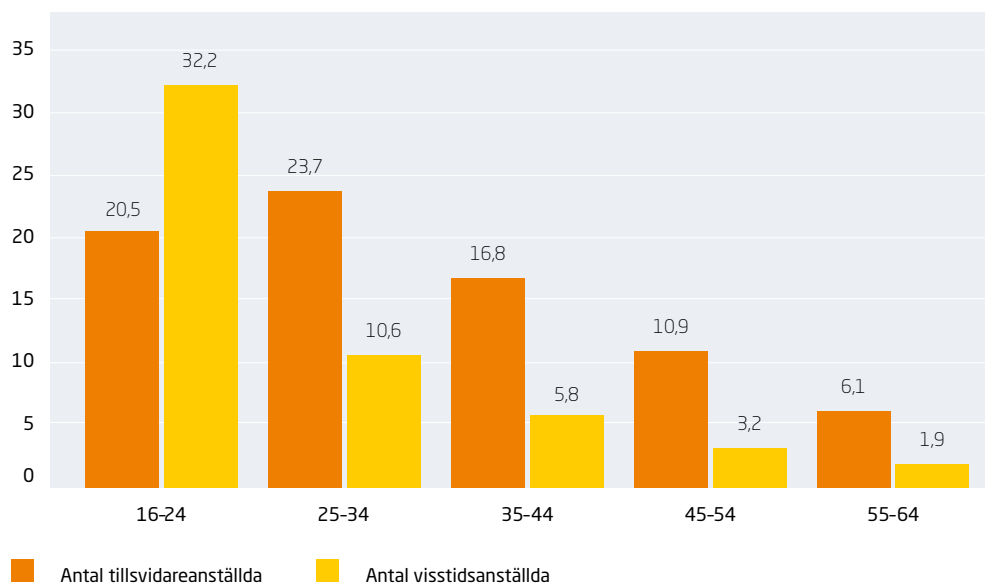
Diagram 19. Antal visstidsanställda per visstidsanställningsform i Hotell- och restaurang, 16-64 år, tusental, 2014.



Källa: SCB/AKU

I diagram 20 framkommer det tydligt att medarbetarna inom Hotell- och restaurangsektorn är unga i hög utsträckning. 66 procent eller motsvarande 2 av 3 medarbetare är 34 år eller yngre inom Hotell- och restaurang.

Diagram 20. Antal visstidsanställda och tillsvidareanställda i Hotell- och restaurang per åldersgrupp, tusental, 2014.



Källa: SCB/AKU

De visstidsanställda i åldersgruppen 16–24 år innehar 66 procent av alla visstidsanställningar.

Handelsföretag och deras behov av visstidsanställda medarbetare

Företagsexempel 1; TOP-TOY

Intervju med HR manager Mikael Svensson

TOP-TOY A/S är ett företag verksamt inom detaljhandeln som saluför leksaker genom butikskedjorna Toys ”R” Us och BR-Leksaker. I Sverige har företaget totalt 80 butiker, varav 16 butiker inom konceptet Toys ”R” Us och 64 butiker inom konceptet BR-Leksaker. Företaget har vid normal bemanning totalt cirka 800 anställda. En butik inom BR-Leksaker har som grundbemanning vanligtvis 4–5 anställda varav en butikschef. En butik inom Toys ”R” Us-kedjan är betydligt större och har oftast 10–15 anställda varav en butikschef och en vice butikschef. I den mån det finns ett konstant behov av anställda som enbart arbetar på helger anställs så kallade helg-extra på tillsvidareanställning i butikerna. Det förekommer även att helgextra visstidsanställs.

”Majoriteten av dem som har en tillsvidareanställning hos oss idag har tidigare varit visstidsanställda.”

Mikael Svensson

Beskrivning av verksamheten

Bemanningen inom företaget varierar mellan 700–1200 anställda beroende på om det är hög- eller lågsäsong. I likhet med många andra detaljhandelsföretag varierar företagets omsättning och kundtillströmning stort under året. För leksaksbranschen är julhandeln i jämförelse med andra detaljhandelsbranscher osedvanligt viktig. I samband med julhandeln behöver företaget näst intill fördubbla sin personalstyrka för att kunna hantera den ökande kundtillströmningen.

Vilka arbetar som visstidsanställda?

Den typiske visstidsanställda inom TOP-TOY är ung och ofta studerande som arbetar extra över jul eller korta oregelbundna pass då behov uppkommer under året. Den stora majoriteten av de visstidsanställda kommer in och jobbar cirka 4–8 veckor under julhandeln, sedan finns ett mindre antal arbetstagare som rycker in korta perioder på 1–2 dagar för att täcka upp för ett plötsligt sjukfall eller liknande.

TOP-TOYs behov av visstidsanställningar

Under tillfälliga försäljningstoppar under året, vid exempelvis lönehelger och veckoslut, kan ofta behovet av bemanning hanteras genom schemaläggning. Vid perioder där behovet av personal ökar drastiskt – i synnerhet vid julhandel – är emellertid en sådan lösning inte ett realistiskt alternativ, då behövs ett relativt stort antal visstidsanställningar för att få tillräckligt många anställda på plats i butik.

Att i sådana situationer ta hjälp av ett bemanningsföretag är inte ett alternativ på grund av dess brist på kunskap om verksamheten och den ökade kostnaden en sådan lösning skulle innebära.

När företaget inte kan bedöma vilken bemanning som en butik på sikt är i behov av används ibland anställningsformen allmän visstid. Det kan röra sig om en nystartad eller flyttad butik. Det kan även röra sig om en butik som planeras att stänga inom en överblickbar tid, vanligen inom året. I sådana osäkra situationer vill inte företaget lova för mycket genom att anställa på tillsvidareanställning för att kort efter anställningsdagen säga upp på grund av arbetsbrist.

Nuvarande reglering i kollektivavtalet som begränsar möjligheten av användandet av visstidsanställning till totalt ett år under en femårsperiod kan i många fall leda till att arbetstagare som annars hade fått fortsätta arbeta inom företaget inte får förnyade anställningskontrakt. I ovan nämnda situation då osäkerhet kring behovet av antalet anställda råder, är det inte ovanligt att företaget, på grund av nuvarande kollektivavtalsreglering, tvingas välja bort sådan kompetent personal.

Visstidsanställningar används även inom TOP-TOY för att täcka upp vid personalbrist på grund av sjukdom, semester och vård av sjukt barn. Vid nämnda personalbehov är det främst anställningsformen vikariat som används. I butiker som finns på semesterorter behöver bemanningen utökas ytterligare under sommarperioden och därför kompletteras ofta vikariatet med anställning på allmän visstid.

Visstidsanställd personal utgör vidare en viktig bas för rekrytering inom TOP-TOY. Majoriteten av dem som anställs på tillsvidarejänster har tidigare varit visstidsanställda inom företaget.

Att fortsatt ha möjligheten att vid tillfälliga behov anställa arbetstagare på visstid är som framgått ovan av yttersta vikt för den verksamhet TOP-TOY bedriver. Det finns helt enkelt inte några andra realistiska alternativ att hantera de varierande kundströmmar som är ett faktum inom branschen. Snarare finns ett behov av att utöka möjligheterna att anställa arbetstagare på visstidstjänster.

Företagsexempel 2; Reitan Convenience Sweden AB

Intervju med HR-chef Helena Ekdahl

Reitan Convenience Sweden AB är en franchisegivare inom servicebranschen med cirka 500 franchisetagare under varumärkena Pressbyrån, 7Eleven och Shell 7Eleven. Totalt sysselsätter franchisetagarna cirka 3 000 personer inom Pressbyrån och 7Eleven. Reitan Convenience Sweden AB bistår franchisetagarna med bland annat lönehantering, bokföring, inköpsavtal, HR och försäljningsstöd.

”Franchisetagarna inom 7Eleven och Pressbyrån har stort behov av flexibilitet och enkelhet, därför är allmän visstidsanställning viktig och väl fungerande i dessa verksamheter.”

Helena Ekdahl

Beskrivning av verksamheten

Den bransch som bolagets franchisetagare konkurrerar inom kännetecknas primärt av långa öppettider, varierande kundströmmar, opålitlig lönsamhet och små enheter där ofta en franchisetagare driver en butik. Det finns därmed ingen personalavdelning som hanterar personalfrågor. Därför är enkla regler och flexibilitet viktigt för att få verksamheten att fungera.

Många av dem som arbetar inom branschen har anställningen som ett extrajobb vid sidan av exempelvis studier eller annat arbete, personalomsättningen är därmed relativt hög.

Vilka arbetar som visstidsanställda?

Det är primärt unga människor som är visstidsanställda inom företaget. Den flexibilitet en visstidsanställning medför är något som franchisetagare upplever uppskattas av de unga anställda. På så sätt är det enkelt att kombinera exempelvis studier med arbete under perioder.

När de har tid över är det helt enkelt lätt att hoppa in för att tjäna lite extra pengar. Om franchisetagare och visstidsanställd fungerar bra tillsammans finns därför en stor chans till en senare tillsvidareanställning.

Pressbyrån och 7Elevens behov av visstidsanställda

Franchisetagarnas verksamhet är ofta små enheter med begränsade administrativa resurser. Möjligheten att exempelvis kunna anställa personal på allmän visstid är

därmed en bra och enkel lösning för att möta behov som uppkommer inom verksamheten, exempelvis vid sjukdom eller annan brist på bemanning i butiken.

Att vikariat inte alltid används vid ordinarie personals frånvaro beror ofta på att flera personer är borta samtidigt men en enda person vikarierar för dem eller går in och tar delar av flera personers scheman. I sådana situationer är det snabbare och enklare att bara skriva ett visstidskontrakt med en anställningsform.

Vidare varierar lönsamhet och behovet av personal kraftigt inom branschen. Visstidsanställningar blir utifrån det perspektivet ett bra sätt att möta och hantera svängningarna i verksamheten. Det finns en oro för att dra på sig kostnader för en oöverskådlig period, som en tillsvidareanställning kan upplevas. ”Klarar jag lönenivån på sikt?” Att anställa mer personal på tillsvidaretjänster hade varit att ge medarbetarna en falsk trygghet då förutsättningarna för att ha fasta tjänster varierar så kraftigt.

Butikerna har behov av att snabbt kunna få in kompetent visstidspersonal som kan jobbet, butiken och verksamheten istället för att exempelvis vända sig till bemanningsföretag. Det tar tid, som inte finns, att lära upp nya personer. Det är även viktigt för franchisetagarna att kunna lita på de personer som är inne tillfälligt i verksamheten eftersom det ofta förekommer ensamarbete med ansvar för butik och kassa.

Behovet av visstidsanställningar ser inte ut att minska i framtiden, för närvarande utgör visstidsanställda cirka 52 procent av antalet anställda, majoriteten av de visstidsanställda är vikarier. Visstidsanställningar utgör därmed en viktig del av företagets bemanning. Flexibilitet är viktigt i en bransch som ofta har skiftande kundunderlag och osäker lönsamhet.

Att ytterligare begränsa möjligheterna att anställa på visstid skulle innebära stora svårigheter för franchisetagare inom Reitan Convenience Sweden AB. En franchisetagare har uttryckt det som att hon inte orkar med fler hinder i verksamheten och att hon i så fall inte skulle vilja fortsätta som egen företagare.

Företagsexempel 3; Gekås Ullared AB

Intervju med personalchef Inger M Carlsson

Gekås i Ullared bedriver butikshandel i Ullared och är Skandinaviens största varuhus. Handeln utgör basen i koncernen men även boende och restauranger i anslutning till varuhuset är en stor del av verksamheten.

Antalet anställda varierar under året, som mest arbetar cirka 1 200 personer i varuhuset under högsäsong medan det under lågsäsong arbetar cirka 700 personer som går under Detaljhandelsavtalet. I koncernen som helhet arbetar cirka 1 750 personer. Koncernen har en stabsfunktion som fungerar som en gemensam personalavdelning för samtliga bolag inom koncernen och ansvarar för arbetsrätt, personaladministration, rekrytering etc.

Gekås är Sveriges största utflyktsmål med shopping för alla. I varuhuset finns enligt företaget allt till hemmet som får plats i en bil. Varje år kommer över fyra och en halv miljoner besökare till Gekås i Ullared.

”De snäva gränserna i vårt kollektivavtal och reglerna om företrädesrätt gör att vi ibland måste tacka nej till individer som vill jobba extra, om de redan tidigare varit visstidsanställda hos oss.”

Inger M Carlsson

Verksamheten kännetecknas av ett relativt stort behov av personal under året med vissa toppar och dalar. Generellt kan sägas att behovet av personal är stort från vecka 10 och nästan hela resten av året undantaget tre veckor i juni och augusti i samband med att skolan slutar och börjar. Variationen är stor mellan vardag och helg. Företagets allra bästa försäljningsmånader är juli (flest besökande) samt oktober–november (högst försäljning).

Under lågsäsong omsätter varuhuset 30–35 miljoner kronor per vecka, under högsäsong cirka 160 miljoner kronor per vecka.

För att hantera den högre försäljningen under vissa månader, och för att undvika allt för många visstidsanställningar, har företaget överenskommelser med tillsvidareanställda om att de jobbar mindre under lågsäsong och mer under högsäsong men med samma månadslön under hela året.

I samband med planering av verksamheten gör arbetsledare på olika avdelningar beställningar av personal till staben, exempelvis inför sommaren, som därefter ser till att tillgodose behovet som respektive avdelning har. Vad gäller de arbetstagare som är visstidsanställda är allmän visstidsanställning den vanligaste anställningsformen.

De anställda kommer från närområdet och koncernen som helhet är en av traktens största arbetsgivare. Den typiske visstidsanställda är en ung person som sommarjobbade tidigare, bor i närheten och kan rycka ut med kort varsel.

Gekås behov av visstidsanställda

Likt många företag inom handeln har Gekås i Ullared behov av att ta in visstidsanställda för att möta försäljningstoppar och högsäsong. Som mest har företaget cirka 600 anställda som går på en visstidsanställning. Visstidsanställningarna inom företaget brukar vara cirka 11–12 månader sammanlagt och delas i regel upp på olika perioder under ett par år.

Både från företagets och de visstidsanställdas sida finns ett starkt intresse att kunna ha allmän visstidsanställning under längre tid än sammanlagt ett år. När Detaljhandelsavtalet 2012 ändrades fick företaget över en natt 240 fler tillsvidareanställda genom att de fick tillgodoräkna sig tidigare anställningstid. Situationen löstes genom överenskommelser om att gruppen skulle arbeta mer under högsäsong och mindre under lågsäsong men med samma månadslön. Kollektivavtalet medger sådana lösningar.

Det inträffar ständigt att företaget måste tacka nej till tidigare visstidsanställda på grund av reglerna om företrädesrätt till återanställning och att allmän visstidsanställning efter ett år konverteras till tillsvidareanställning.

Det inträffar även att dessa personer som inte kan erbjudas ytterligare anställning kontaktar personalavdelningen eller chefer för att meddela att de vill avsäga sig företrädesrätt till återanställning och att allmän visstid ska konverteras till tillsvidareanställning. Det viktiga för dessa individer är att de får jobba när det behövs. Mycket tid går åt för företaget till att förklara regelverket och varför individen inte kan avsäga sig den rätten.

Företaget har provat att ta in bemanningsföretag för att möta dessa försäljningstoppar, möjligheten att snabbt kunna anpassa storleken på personalen utifrån efterfrågan var dock inte lika god vid en sådan lösning. Vidare medförde inhyrning av personal mycket administrativt arbete.

En förändring av möjligheten att anställa på visstid skulle påverka verksamheten kraftigt. Det är lätt att påstå att företaget bara får tillsvidareanställa fler och säga upp övertalig personal på grund av arbetsbrist inför lågsäsong. Det skulle dock innebära en avsevärd ökning av administrationen och mycket utsträckta förlopp. Bland annat måste en arbetsgivare varsla Arbetsförmedlingen sex månader i förväg om fler än 100 personer ska sägas upp. Det är även anledningen till att företaget idag inte kan låta de som har allmän visstidsanställning att gå över ettårsgränsen.

Företagsexempel 4; Bauhaus

Intervju med HR chef Stefan Karlsson

Företaget har i dag 17 varuhus runt om i Sverige. Bauhaus finns i Sverige sedan 1997 och varuhusen har mellan 60–200 anställda.

”Under våra mest hektiska perioder försöker vi täcka det ökade behovet av bemanning främst genom befintlig personal. Det sker genom schemaläggning och genom att tillfälligt höja deltidsanställdas arbetstidsmätt. Men det räcker inte vid alla tillfällen och då anställer vi på allmän visstidsanställning.”

Stefan Karlsson

Beskrivning av verksamheten

Företaget verkar inom byggvaru- och trädgårdshandeln. Bemanningen i företaget varierar mellan under högsäsong cirka 2 000 anställda och under lågsäsong cirka 1 700. Högsäsongen varar normalt under perioden april till mitten av juni. Företaget arbetar kontinuerligt med olika typer av aktiviteter, temahelger, för att synliggöra verksamheten och locka såväl gamla som nya kunder.

Företagets behov av visstidsanställda

Under högsäsong försöker företaget täcka det ökade behovet av bemanning genom befintlig personal. Det sker genom schemaläggning och genom att tillfälligt höja deltidsanställdas arbetstidsmätt. Men i de flesta fall räcker inte antalet anställda till för att täcka det tillfälliga behovet av arbetskraft. För att hantera arbetskraftsbehovet anställs då fler personer på allmän visstidsanställning.

Vid tillfälliga arbetstoppar eller vid något event eller aktivitet täcker företaget i första hand arbetskraftsbehovet med befintlig personal. Om det inte lyckas anställs extra-personal på allmän visstid.

Inventeringar på varuhusen är mycket arbetsintensiva och måste utföras på kort tid. Även i dessa fall täcker företaget arbetskraftsbehovet med befintlig personal i så stor utsträckning som möjligt, men måste ändå ta hjälp av bemanningsföretag och dessutom anställa extra på allmän visstidsanställning.

Företaget vill bemanna varuhusen med kunnig och kompetent personal som är väl insatta i verksamheten. Det är i första hand de fastanställda som består av både

heltidsanställda, deltidsanställda och helgpersonal, de som enbart har arbetspass på helger. Helgpersonal, de som enbart har arbetspass på helger, är alltså anställda tillsvidare av just den anledningen.

Schemalägningsreglerna i kollektivavtalet ger stora möjligheter för arbetsgivaren att förlägga arbetstid till veckor med hög försäljning. Att använda reglerna fullt ut ger ofta tunga och oattraktiva scheman för de anställda med mycket arbete på kvällar och helger samtidigt som det ändå inte går att täcka bemanningsbehovet i alla situationer.

Med omtanke om personalen vill företaget heller inte utnyttja reglerna fullt ut. Företaget är mån om att de anställda ska ha balanserade scheman. Efter att schemalägningsmöjligheterna uttömts går frågan till fast anställd deltidspersonal om tillfälligt utökad arbetstidsmätt, därefter kontaktas arbets sökande och erbjuds allmän visstid alternativt vikariat beroende på behovet.

Det tar tid och är dyrt att lära upp nyanställd personal, företaget vill därför undvika att anställa nya visstidsanställda om det är möjligt.

Vilka arbetar som visstidsanställda?

Det är vanligt att ungdomar, studerande och arbetslösa söker visstidsanställning under högsäsongen. De allmänna visstidsanställningar som ingås för högsäsongen varar oftast mellan slutet av mars och maj, några lite längre och några lite kortare. Om intresse finns hos båda parter kan sedan semestervikariat erbjudas under juni, juli och augusti.

En del av dem som anställs inför högsäsongen är återkommande från tidigare år men många är nya för företaget. I den utsträckning det går ser företaget gärna att de som arbetat under tidigare säsonger återkommer eftersom det minskar behovet av upplärning. Här innebär Detaljhandelsavtalet en begränsning eftersom det inte är möjligt att erbjuda någon längre visstidsanställning än sammanlagt ett år utan att personen automatiskt blir tillsvidareanställd.

I de fall tidsgränsen missas och någon visstidsanställd automatiskt blir anställd tillsvidare tvingas företaget konstatera att det föreligger arbetsbrist vid säsongens slut. Efter förhandling om arbetsbrist kommer då någon att sägas upp från sin tillsvidareanställning, inte nödvändigtvis den person som tidigare var visstidsanställd.

Det är inte ovanligt i dessa situationer att det är någon annan som tillsvidareanställts senare, med kortare sammanlagd anställningstid, som får gå på grund av turordningsreglerna.

Vissa av dem som arbetar under högsäsong och sommarperioden erbjuds tillsvidareanställning som helgextra eller med högre arbetstidsmätt. Vissa kontaktas vid behov för kortare visstidsanställningar.

Hotell- och restaurangföretag och deras behov av visstidsanställda medarbetare

Företagsexempel 5; Stockholm City Conference Center

Intervju med VD Monica Malmén

Stockholm City Conference Center (CCC) bedriver konferens- och kongressverksamhet i centrala Stockholm med 50 konferensrum i två hus.

Företaget ingår sedan några år i Stureplansgruppen. CCC har 50 tillsvidareanställda medarbetare. Cirka 60 procent av de anställda är kvinnor och 40 procent män. Företaget omsätter cirka 100 miljoner årligen. Ambitionen är att växa, trots en hårdnande konkurrens i Stockholm city.

Konferens- och eventdriften kan grovt delas upp i fyra områden; Kök & Restaurang, Projektledning, Teknik och Konferenstjänster. Därutöver består verksamheten av Ledning, ekonomi och försäljningsavdelning

”Vi kan inte leverera imorgon, om kunden är här idag.”

Monika Malmén

Beskrivning av verksamheten

CCC:s kunder är andra företag (B2B) och 2013 arrangerades cirka 1 500 möten i CCC:s lokaler. Cirka 120 000 personer gästar anläggningen årligen och verksamheten har ungefär 700 matgäster per dag i genomsnitt.

Beläggningen varierar över året därför att konferenser och möten inte sker proportionellt fördelat över årets 12 månader. Beläggningen påverkas mycket påtagligt av skollov, semester, helgdagar med mera. Under mars, april och maj respektive september, oktober, november går verksamheten för högtryck då cirka tre fjärdedelar av omsättningen genereras. Övriga sex månader går verksamheten med förlust. Överskottet genereras under de sex månader som utgör högsäsong för mötesverksamheten.

Verksamheten bedrivs under hela veckorna. Konferenser kan äga rum på vardagar såväl som helger. På senare år har verksamheten utvecklats och det är nu mer förekommande med arrangemang på kvällar.

Kundernas beställningsbeteende har förändrats över tid. Nu för tiden är det inte ovanligt att kunder vill boka in en konferens för 400 deltagare med bara 3–4 veckors

varsel. Tidigare skedde stora bokningar ofta många månader i förväg. Dessutom sker ofta ”påbokningar” i form av att kunden vid bokningen har uppgett att de är 400 personer, men någon vecka eller två före själva konferensen ökar kunden antalet till exempel med 100 personer.

Verksamhetens behov av medarbetare varierar

Företaget har cirka 50 tillsvidareanställda medarbetare som i princip samtliga arbetar heltid (med några enstaka undantag). Under verksamhetens intensiva perioder finns det behov av att utöka personalstyrkan bland annat med hjälp av ett antal visstidsanställningar. Generellt sett kan det handla om 2–3 anställningar på 3–4 månader.

Därutöver kontrakterar företaget en varierande mängd medarbetare på så kallade ”enstaka dagar” vilket är en kollektivavtalad möjlighet som finns mellan Visita och Hotell- och Restaurangfacket (HRF). Dessa kan uppgå till mellan 10–50 personer, ibland fler när företaget har som mest beläggning. Behov av extra personal finns i såväl konferensdriften, restaurang & café, i köket och i andra supportfunktioner.

Typen av arrangemang påverkar också vilken typ av medarbetare CCC behöver ta in. Vill en kund till exempel ha en bar, måste CCC anställa bartenders.

VD Monika Malmén poängterar utöver, variationer i beläggningen och karaktären på arrangemanget så påverkas verksamheten även av att medarbetare i driften blir sjuka eller ”vabbar” och de måste då ofta ersättas av extrapersonal.

Visstidsanställd personal

Utöver de tillsvidareanställda medarbetarna har alltså företaget ett mindre antal tidsbegränsat anställda som jobbar under de mest intensiva perioderna. Generellt sett har dessa en allmän visstidsanställning. Detta kan till exempel vara kockar, eller personal inom restaurang/café eller konferensdrift.

Vidare har företaget en omfattande ”bank” av medarbetare som jobbar på ”enstaka dagar”.

CCC beskriver att många av de visstidsanställda föredrar att jobba intensivt under vissa perioder för att därefter kunna ta en längre ledighet. Vad gäller personerna som jobbar ”enstaka dagar” är dessa ofta yngre och inte sällan studenter som drygar ut studiemedlet med inkomster från ”extrajobb” hos CCC.

Det förekommer att visstidsanställda medarbetare blir erbjudna och accepterar en tillsvidareanställning i företaget. Men det händer också att de tackar nej. De föredrar många gånger den flexibilitet som en visstidsanställning ger i jämförelse med en tillsvidareanställning.

De medarbetare som CCC tar in på ”enstaka dagar” står till förfogande eller ”finns med i rullorna” under lång tid. Företaget har inget automatiserat system för att kontakta dessa individer. Istället avsätter cheferna tid för att ringa medarbetare som behövs till olika arrangemang. Flera av de individer som jobbar ”enstaka dagar” hos CCC gör det även hos andra arbetsgivare.

CCC beskriver möjligheten att kunna använda årsarbetstid som helt avgörande eftersom verksamheten varierar.

Företaget har också övervägt att hyra in medarbetare från bemanningsföretag. Men detta ser de som ett dyrare alternativ och de föredrar att själva kunna styra över vilka individer som anställs till olika arrangemang.

Vidare menar CCC att de tidsgränser som finns i LAS som reglerar hur länge en medarbetare kan vara visstidsanställd innan anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning snarare bör utökas än sänkas. Gränserna påverkar hur företaget kan använda visstidsanställda medarbetare i verksamheten.

Företagsexempel 6; Skistar AB

Intervju med personalchef Camilla Sundqvist

Skistar driver skidanläggningar med där tillhörande restauranger, hotell och nöjesanläggningar. Skistar har fem anläggningar belägna i den norska och svenska fjällvärlden. I Norge har bolaget destination Trysil och Hemsedal och i Sverige destination Vemdalen, Åre och Sälen. Utöver dessa har bolaget även skidanläggningen Hammarbybacken belägen strax söder om Stockholm.

Totalt har bolaget således 6 anläggningar med cirka 2 000 tusen anställda fördelat på de respektive anläggningarna. Av dessa är cirka 1 600 säsongsanställda och 400 tillsvidareanställda.

På Destination Sälen har bolaget flest anställda med cirka 900 säsongsanställda samt 200 tillsvidareanställda.

På varje destination finns skidanläggningar, restaurang och nattklubb, äventyrsbad med mera. Det betyder att en mängd olika typer av yrkesgrupper finns representerade i bolaget.

Skistar omsätter årligen cirka 1 670 MSEK.

”Bolaget jobbar aktivt med att skapa förutsättningar för personalen att stanna kvar på destinationsorten mellan säsongerna.”

Camilla Sundqvist

Beskrivning av verksamheten

Beläggningen och antal besökare på Skistars olika destinationer och anläggningar varierar men uppgår totalt till 4 232 000 gäster. Av dessa är 1 355 000 besökare till Destination Sälen.

I och med bolagets starka koppling till skidåkning är skillnaden på beläggningen vid de olika destinationerna mycket stor beroende på årstid. Under december till april har bolaget flest besökare på sina olika destinationer och därmed även störst beläggning. Underlaget är då relativt jämnt, men med ett uppsving kring loven såsom jul, sportlov samt påsklovsveckorna.

Från midsommar till mitten av augusti har bolaget verksamhet i form av cykelturism och för det finns ett fåtal visstidsanställda utöver den fasta personalen.

Utöver dessa perioder är underlaget för att anställa, och behovet av personal, mer eller mindre obefintligt. Under maj månad, delar av juni samt september, oktober och november håller verksamheten i princip stängt.

Verksamhetens behov av medarbetare varierar

På destination Sälen finns 200 tillsvidareanställda. Dessa har i huvudsak heltidstjänster. De tillsvidareanställda arbetstagarna är i första hand kopplade till marknadsfrågor, försäljning, ekonomi, it samt arbeten som maskinförare. Dessa arbetstagare har alla arbetsuppgifter som inte är kopplade till en viss säsong.

Utöver de 200 tillsvidareanställda finns på Destination Sälen 900 visstidsanställda. I huvudsak används säsongsanställning som anställningsform men det finns även ett behov av att ibland använda sig av kortare visstidsanställningar.

Bolaget arbetar aktivt med att förutse behovet av personal under säsongen. Trots det uppkommer ibland ett behov av att snabbt bemanna delar av verksamheten. Det kan exempelvis röra sig om att kunder med kort framförhållning visar intresse för att delta i skidskola. Det kan även röra sig om ett tillfälligt behov av exempelvis serveringspersonal. I de situationerna måste bolaget snabbt få in personal för att möta behovet.

Till viss del kan bolaget då tillämpa mertidstimmar på de arbetstagare som anställts med säsongsanställning men då detta inte alltid är möjligt måste bolaget ibland förlita sig på kortare visstidsanställningar. Dessa arbetstagare anställs då på den särskilda anställningsformen anställning på enstaka dagar som återfinns i kollektivavtalet mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket.

Visstidsanställd personal

De arbetstagare som är säsongsanställda på bolagets olika destinationer är till 80 procent i åldrarna 19–25. Majoriteten av dessa är inte permanentboende på den aktuella destinationen utan bor enbart där tillfälligt under deras säsongsanställning.

Camilla Sundqvists bild är att dessa arbetstagare inte har något intresse av att bosätta sig på orten utan att arbetstagaren istället väljer att lämna destinationen när säsongen är slut för att resa eller jobba inom turistnäringen på exempelvis västkusten eller på Gotland. Camilla Sundqvist tror att majoriteten av arbetstagarna skulle tacka nej till en tillsvidareanställning om bolaget hade haft möjlighet att erbjuda detta.

Ett fåtal personer väljer dock att bosätta sig på destinationsorten och utgör då ofta ett rekryteringsunderlag för vissa tillsvidareanställningar. En del av de fasta tjänsterna är dock av sådan specialistkaraktär, exempelvis tjänsterna inom it och ekonomi, att extern rekrytering är nödvändig.

Bolaget kan vanligen erbjuda en säsongsanställning som är cirka fem månader lång. Sysselsättningsgraden motsvarar cirka 30 timmar per vecka. För vissa yrkesgrupper har bolaget dock ett behov av att använda sig av längre säsongsanställningar på mellan sju till nio månader. Det rör i huvudsak personal som arbetar med underhåll av liftsystem som påbörjas innan skidanläggningarna öppnar och efter att de stängts för säsongen.

Under sommaren anställs ett 40-tal personer på säsongsanställning för att arbeta med bolagets satsning på cykelturism. Säsongen sträcker sig då från midsommar fram till slutet av augusti. Vissa av dessa arbetstagare arbetar även under vintersäsongen men på grund av de långa uppehållen som är mellan säsongerna, sammanlagt nästan fem månader, har bolaget inte möjlighet att erbjuda dessa arbetstagare tillsvidareanställningar.

Bolaget jobbar aktivt med att skapa förutsättningar för personalen att stanna kvar på destinationsorten mellan säsongerna. I och med att många medarbetare är i en ålder då vidare studier många gånger är naturligt har bolaget, i samarbete med olika högskolor, skapat förutsättningar för att kunna studera på vissa destinationsorter. På så vis kan medarbetare arbeta under högsäsong och studera under övrig tid.

Idag återkommer cirka 60 procent av medarbetarna till nästkommande säsong och bolagets mål är att 65 procent ska göra det. I snitt stannar medarbetarna två och en halv säsong innan de går vidare till annat. Bolaget arbetar även aktivt med att få personalen att byta mellan destinationerna för att på så vis få mer erfarenhet och variation.

Bolaget har tidigare försökt arbeta med bemanningsföretag för att lösa tillfälliga toppar i verksamheten och för att få en ökad flexibilitet. Erfarenheten av detta har dock inte varit lika bra som att använda sig av egen personal anställda för enstaka dagar. Camilla Sundqvist upplever att det är lättare att få en kontinuitet i arbetet med egen personal och att behovet att behöva lära upp vid varje tillfälle minskar. Vissa delar av verksamheten, exempelvis snöröjning, är dock utlagd på entreprenad.

Camilla Sundqvist upplever att deras medarbetare är äventyrliga människor som befinner sig i en ålder då de vill resa eller göra något annat för en tid. De har ofta ännu inte helt etablerat sig i samhället med hus och barn utan vill för en tid ha ett friare liv, varför ett arbete på någon av Skistars destinationer väl möter detta behov.

Företagsexempel 7; LUX Restauranger

Intervju med delägare Peter Johanson

Lux Restauranger bedriver traditionell restaurangverksamhet i Stockholm. Företaget omsätter 100 miljoner kronor och har 150 anställda. Inom bolaget finns tre restauranger och ett café.

Företaget har på senare tid delvis förändrat sin verksamhet. En av deras restauranger, EAT, har gått från att tidigare ha erbjudit så kallat ”Fine dining” till att idag bedriva en verksamhet som mer är att jämföras med bistro.

Inom bolaget sysselsätts traditionella restaurangyrken som kökschefer, kockar, hovmästare, servispersonal samt disk och lokalvårdare. Cafét som bolaget driver är i en uppstartsfas och kommer att ha cirka 3 medarbetare.

”Att kunna anställa på visstid är helt nödvändigt för att kunna bedriva den typen av verksamhet som vi gör. Men jag skulle gärna se att fler av våra visstidsanställda skulle vilja jobba heltid som tillsvidareanställda.”

Peter Johansson

Beskrivning av verksamheten

Bolagets restauranger har av naturliga skäl störst antal gäster kopplade till lunch och kvällstider. På bolagets restaurang EAT serveras måndag till och med fredag lunch till cirka 650 gäster. På kvällstid är antal gäster färre med ett snitt på cirka 120–150 gäster. Det betyder att restaurangens intäkter är starkt kopplade till dessa tider så i princip är bolagets intäkter kopplade till två olika tidsspann under dagen. Det första mellan kl. 11:30–13:00 och det andra mellan kl. 18:00–21:00.

Utöver detta är verksamheten även påverkad av perioder under året där upp och nedgångar i antal gäster är tydlig. Exempelvis tappar restaurangerna en stor del av sina gäster under skolloven samt under den vecka som följer efter ett lov. Januari, februari och mars är det generellt sämre försäljning.

Under sommaren väljer bolaget att stänga restaurang EAT för lunchgäster i några veckor eftersom det då inte är lönsamt att hålla öppet. Restaurangens placering inne i ett köpcentrum bidrar då till det lägre antalet kunder. Semestertider, samt att många gäster då söker sig till uteserveringar, är en stor anledning till den minskade efterfrågan.

Generellt sett baseras bemanningen på erfarenheter från tidigare år. Trots detta är det svårt att veta exakt vilken bemanning som behövs under en arbetsvecka. Därför behöver bemanningen i restaurangerna ofta förstärkas med kort varsel, ibland så kort som med en timme framåt i tiden. Detta beror delvis på att större sällskap bokar bord men även på grund av interna förändringar som sjukdom. Det gör att chefer inom organisationen dagligen måste ha överblick över att bemanningen är rätt och ibland med mycket kort varsel bemanna upp i restaurangen.

På restaurang EAT, som har en inriktning mot det kinesiska köket, har valet av personal för vissa nyckelroller spelat mycket stor roll. För att hitta den speciella kompetens som behövs på restaurangen har man valt att anställa kineser och idag finns 10 kockar på restaurangen som alla har kinesiskt medborgarskap. Dessa har bolaget haft möjligheten att anställa genom det arbets- och uppehållstillstånd som Migrationsverket har möjlighet att bevilja om den sökande har erbjudits ett arbete i Sverige. Peter Johanson menar att det hade varit mycket svårt att hitta den särskilda kompetensen bland kockar skolade i Sverige.

Visstidsanställd personal

Av bolagets 150 anställda är 50 anställda på visstidsanställningar. På restaurang EAT sysselsätts 60 arbetstagare och av dessa är 20 visstidsanställda. All personal på restaurang EAT som är anställda på tillsvidareanställning har heltidsanställning. Bolagets visstidsanställda är samtliga anställda på enstaka dagar, en anställningsform som bolaget har möjlighet att använda sig av genom att de omfattas av kollektivavtalet mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket. Anställningen ger bolaget en möjlighet att tillfälligt, oftast bara för ett arbetspass, anställa en arbetstagare för att möta ett tillfälligt behov av arbetskraft.

Andra visstidsanställningar som exempelvis vikariat används inte. Om någon av de anställda är tjänstledig för exempelvis föräldraledighet väljer bolaget att försöka ersätta denne med en ny tillsvidareanställning eftersom bolaget redan idag önskar tillsvidareanställa fler personer på heltid.

Bolaget arbetar aktivt med schemaläggning för att bemanna verksamheten så att antal gäster stämmer överens med personalstyrkan. I och med att det inte alltid går att förutse antal gäster i förhållande till personalstyrkan är bolaget beroende av att personal med kort varsel kan träda i tjänst.

För att lösa detta väljer bolaget att i första hand vända sig till den tillsvidareanställda personalen för att se om de kan tänka sig att hoppa in. Om det inte går, eller om det inte räcker, anställer bolaget personal på enstaka dagar.

Peter Johansson upplever att bolagets stora problem är att få tag på personal och framförallt att få personal som själva är intresserade av en tillsvidareanställning. De arbetstagare som arbetar i köket är alla anställda på heltid men bland serveringspersonalen har många valt att gå ner från heltid till deltid.

Peter Johansson menar att de i dagsläget inte skulle ha några problem att erbjuda fasta anställningar på heltid till flera av de personer som arbetar på visstidsanställning eller de som idag arbetar deltid.

En förklaring till att intresset för tillsvidareanställningar är så lågt tror Peter Johansson beror på att arbetsmarknaden för personal inom restaurangbranschen är så bra. För sju år sedan kunde bolaget ha en jobbannons ute för ett arbete och få 25 ansökningar från olika personer. Idag är det inga som söker de tjänster bolaget utlyser. Etableringen av restauranger i Stockholms city är hög och Peter Johanssons bild är att många av de som anställs på enstaka dagar arbetar på olika restauranger.

Det stora flertalet av de anställda på enstaka dagar är unga människor som Peter Johansson upplever inte vill anpassa sig efter exempelvis schemaläggning och semesterledighet. Med anställning på enstaka dagar kan individen välja när han eller hon vill arbeta. Eftersom att arbetstillfällena är många finns ingen anledning att binda sig till en arbetsgivare.

Inom bolaget har under de senaste tre åren 700 personer varit inskrivna som anställda på enstaka dagar. Många av dessa arbetar enbart något pass och ingen stannar längre än sex månader.

Bolaget har sett över möjligheten att använda sig av bemanningsföretag men kommit fram till att det inte skulle vara en fungerande lösning. För varje individ bolaget tar in krävs ytterligare en anställd i tjänst för att lära upp denne. Att då använda sig av bemanningspersonal som i vart fall oftare byts ut än den tillfälliga arbetskraft bolaget kan anställa skulle bli för dyrt.

Peter Johansson menar att visstidsanställning är helt nödvändigt för att driva en verksamhet av det slag han och hans kompanjoner gör. Om han fick önska skulle han dock gärna se att fler av de personer som idag arbetar tillfälligt i bolaget skulle välja att tillsvidareanställas på heltid.

Diskussion

Företagen inom detaljhandeln och hotell- och restaurangsektorn bedriver verksamhet under osäkra och föränderliga förutsättningar. Faktorer som väder och vind, konsumenternas preferenser och beteende och trender påverkar företagen mycket påtagligt och i många fall med omedelbar effekt. Det utgör en avsevärd skillnad i jämförelse med andra verksamheter med längre ledtider och där det är enklare att med god framförhållning kunna planera produktionen.

Verksamheternas natur gör att dessa företag emellanåt har mycket lågt behov av medarbetare, till exempel i butiken eller på konferensanläggningen. På samma sätt har de under vissa tider mycket stort behov av att ha många medarbetare på plats.

Det utgör en stor utmaning i bemanningen av verksamheten. Medarbetarnas intresse av en jämn arbetsbelastning, förutsägbara arbetstider och säker inkomst av sitt arbete ska vägas emot och möta verksamheternas varierande behov av medarbetare.

Det finns även ett tydligt kundperspektiv på hur företagen kan bemanna verksamheterna. Det stöd, hjälp och service kunderna efterfrågar i butiker, på restauranger och i hotell, på vandrarhem och campingar är beroende av både kunskapen och kunnandet hos personalen men också beroende av mängden personal. En butik eller en restaurang med för få säljare eller servitörer riskerar att inte kunna leva upp till kundernas serviceförväntningar vilket kommer att påverka försäljningen negativt.

De olika intressenternas behov och förväntningar kan hanteras på olika sätt. Till exempel genom en aktiv schemaläggning eller att variera arbetstiden så att medarbetarna arbetar mer under hektiska perioder och mindre under lugnare perioder.

Företagen kan också, i den mån det fungerar, lägga ut verksamhet på underleverantörer eller hyra in extra personal från bemanningsföretag. Att visstidsanställa medarbetare eller anställa på deltid ökar också företagets möjligheter, trots den varierande efterfrågan, att bygga upp en hållbar verksamhet.

Att företagen är så måna om att ha rätt person på rätt plats i rätt tid förklaras i grund och botten av ekonomiska skäl. Både detaljhandeln och hotell- och restaurang har låga vinstmarginaler. Att under lugna perioder tillåta ”överbemanning” är många gånger inte ett hållbart alternativ. Det är inte heller ett alternativ att ha för få anställda på plats under intensiva perioder.

Att inte bedriva verksamheten på det sättet skulle påverka konkurrenskraften och lönsamheten omedelbart och mycket påtagligt. Med avveckling och nedläggning som yttersta resultat.

Dessa förutsättningar förklarar varför andelen visstidsanställda medarbetare är högre i dessa sektorer än i sektorer där förutsättningar präglas av mer förutsägbarhet och jämnare efterfrågan. Statistiken visar att båda sektorerna har övervägande unga

medarbetare och det är främst unga som har visstidsanställningar i båda sektorerna. Andelen visstidsanställda i de båda sektorerna har inte på något avgörande sätt förändrats under de senaste åren.

Det kan tolkas som att de nuvarande nivåerna är ett utfall av både individernas efterfrågan på visstidsanställningar och verksamheternas behov av visstidsanställda medarbetare. Ingenting i statistiken tyder på att visstidsanställningar har ersatt tillsvidareanställningar som norm eller att visstidsanställningar används otillbörligt.

Både statistiken i rapporten och företagsintervjuerna vittnar om det stora flöde som sker från visstidsanställningar till tillsvidareanställningar. De intervjuade företagen har det gemensamt att visstidsanställda utgör den primära rekryteringsbasen för tillsvidareanställningar.

Att 280 000 personer varje år går från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning är ett mycket tydligt bevis för hur visstidsanställningarna är en språngbräda in på arbetsmarknaden.

Mot den bakgrunden är den fackliga kritiken mot visstidsanställningar svår att förstå. Kritiken förefaller inte bottna i den faktiska utvecklingen eller i användningen av visstidsanställningar.

Kollektivavtalen i de aktuella branscherna innehåller regleringar som syftar till att hantera de beskrivna utmaningarna på ett mer relevant sätt än vad LAS gör. I detaljhandels fall utgör det ”förenklade anställningsbeviset” just en administrativ förenkling. Möjligheten att variera den schemalagda veckoarbetstiden ger ökad flexibilitet till företagen.

För hotell- och restaurangföretagen utgör anställning för enstaka dagar en mycket viktig reglering för att åstadkomma en verksamhetsanpassad bemanning. Företagsintervjuerna i rapporten beskriver väl hur viktig denna anställningsform är för besöksnäringen.

Kollektivavtalsregleringarna är inte bara till gagn för företagen utan de fungerar också väldigt väl för många av de individer som själva vill ha ett stort inflytande över när och hur mycket de jobbar. Anställningsformen ”enstaka dagar” är lämpligt utformad för till exempel ungdomar som studerar och som vill kombinera studierna med arbete inom hotell- och restaurangnäringen.

På samma sätt är det ”förenklade anställningsbeviset” i Detaljhandelsavtalet en reglering som är väl anpassad för individer som jobbar extra inom detaljhandeln. Flera av de intervjuade detaljhandelsföretagen vittnar om att den begränsning av visstidsanställningar som infördes i detaljhandelsavtalet 2012 är hämmande för verksamheterna. I situationer där företagen saknar förutsättningar att tillsvidare-

anställa ytterligare medarbetare tvingas de ibland att välja bort individer som tidigare har varit visstidsanställda i företaget. Annars riskerar de att visstidsanställningen automatiskt övergår i en tillsvidareanställning.

Denna reglering drabbar även dem som vill vara visstidsanställda. De saknar möjlighet att avsäga sig rätten till en tillsvidareanställning och därmed kan de inte jobba som visstidsanställda på det aktuella företaget.

De intervjuade företagen ser på tillsvidareanställningen som en ”långvarig relation” med sin medarbetare. Det betyder att när företagen inte med säkerhet vet att de har förutsättningar att inleda en sådan långvarig relation så väljer de istället att anställa medarbetaren på visstid.

Tillsvidareanställningen är starkt förknippad med långsiktighet och hållbarhet över tid och företagen vill inte inge falska förhoppningar till medarbetare.

Flera av företagen pekar också på att regleringen av tillsvidareanställningen är strikt. De ser tillsvidareanställningen som ett avsevärt mycket större åtagande och därmed större riskexponering jämfört med visstidsanställningen.

Den strikta regleringen av tillsvidareanställningar i sig kan alltså leda till att fler erbjuds visstidsanställningar.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00