



Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad

- en kartläggning av förekomsten, behoven och hur de används.

Maj 2016

1 Inledning

På senare år har tidsbegränsade anställningar kommit att diskuteras allt mer. Som parter på arbetsmarknaden bör Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige (LO) ha en god uppfattning om hur visstidsanställningar används i de olika branscherna. Svenskt Näringsliv och LO har på en övergripande nivå en gemensam bild av förekomsten och utveckling av visstidsanställningar på svensk arbetsmarknad. Organisationerna är också överens om att tidsbegränsade anställningar behövs på svensk arbetsmarknad. I fråga om omfattningen av behovet råder dock inte enighet.

Under våren 2015 konstaterade Svenskt Näringsliv och LO att det saknades tillförlitlig statistik och kunskap kring tidsmässigt kortare visstidsanställningar och i vilken utsträckning arbetstagare har upprepade visstidsanställningar hos samma arbetsgivare. Parterna hade olika uppfattningar om förekomsten av upprepade tidsbegränsade anställningar och i vilken utsträckning de utgör ett problem på arbetsmarknaden.

För att om möjligt få en gemensam bild av dessa frågor, skapa ett tydligare kunskapsunderlag och främja fortsatta diskussioner enades Svenskt Näringsliv och LO i juni 2015 om att gemensamt genomföra en utredning på området.

För att genomföra utredningen tillsattes en gemensam arbetsgrupp. I gruppen har Niklas Beckman och Patrik Karlsson från Svenskt Näringsliv och Sofie Rehnström och Malin Wreder från LO ingått. Arbetsgruppen har i delar av sitt arbete biståtts av Ellen Karlsson från Svenskt Näringsliv och Johannes Ullström från LO. Arbetsgruppens uppdrag har varit att beskriva omfattningen och utvecklingen av visstidsanställningar på svensk arbetsmarknad samt att belysa de visstidsanställdas arbetssituation och företagens behov och användning av visstidsanställningar.

Arbetsgruppen vill gemensamt rikta ett stort tack till de företagsföreträdare och fackliga representanter som medverkat vid de företagsmöten som genomförts inom ramen för utredningsarbetet. Arbetsgruppen vill också tacka övriga som bidragit i arbetet.

Arbetsgruppens arbete presenteras i denna rapport, som består av fyra delar och en sammanfattning. I rapporten används begreppen tidsbegränsat anställda och visstidsanställda synonymt.

1.1 Rapportens omfång och utförande

Utredningen har utgått från situationen på hela arbetsmarknaden, men ägnar särskild uppmärksamhet åt de LO och Svenskt Näringslivs-gemensamma områden på arbetsmarknaden där visstidsanställningar är vanliga. Fokus ligger på anställda som har förvärvsarbete som huvudsaklig sysselsättning, snarare än grupper som till exempel arbetar vid sidan av studier. Ambitionen har också varit att försöka bidra med kunskap om anställda

som inkallas med kort varsel, där det fordras att den anställde måste vara tillgänglig för arbete och får svårt att planera sin tillvaro.

Rapporten omfattar fyra delar som genom skilda metoder och infallsvinklar på olika sätt belyser visstidsanställningar på svensk arbetsmarknad.

Den första delen, Statistik avseende anställningsform, har tagits fram av arbetsgruppen gemensamt och är en genomgång av relevant statistik från Statistiska centralbyråns (SCB) arbetskraftsundersökningar (AKU), som görs varje kvartal och ingår i Sveriges officiella statistik. De uppgifter och diagram som redovisas i denna del gäller hela arbetsmarknaden och utgör en bredare bas och tolkningsram för de övriga delarna i rapporten.

Rapportens andra del består av en genomgång och analys av rapporter som Svenskt Näringsliv och LO samt deras respektive medlemsorganisationer under senare år har producerat på området. Delrapporten har gjorts av Rådhusgruppen på basis av de urval av rapporter som tillhandahållits av Svenskt Näringsliv respektive LO.

Den tredje delen, Anställningar på svensk arbetsmarknad, består av en enkätundersökning om de visstidsanställdas arbetssituation utförd av SCB, som även författat denna del. Enkätundersökningen har gjorts i ett urval om 25 014 personer i åldrarna 20-64 år. Den syftar till att öka kunskapen om de visstidsanställdas arbetssituation, särskilt bland förvärvsarbetande arbetare i privat sektor som inte har annan huvudsaklig sysselsättning. Mot den bakgrunden redovisas företrädevis resultat av enkätundersökningen för visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte studerar.

Den fjärde delen består av en sammanställning av 14 intervjuer som gjorts vid möten med representanter från företag och fackförbund inom olika branscher. Syftet med intervjustudien var att ge mer konkreta och arbetsplatsnära bilder av hur och varför företagen använder visstidsanställningar, samt den fackliga synen på förekomsten och användandet av visstidsanställningar i de aktuella företagen. Arbetsgruppen medverkade själva vid samtliga hearingar och har gemensamt författat delrapporten.

Innehåll

1	Inledning	2
1.1	Rapportens omfång och utförande.....	2
2	Sammanfattning	5
2.1	Statistik avseende visstidsanställningar på svensk arbetsmarknad	5
2.2	Parternas tidigare rapporter om visstidsanställningar	6
2.3	Enkätundersökning bland visstidsanställda arbetare i privat sektor.....	7
2.4	Företag och fack om behov och användning av visstidsanställningar.....	8
3	Statistik avseende anställningsform.....	13
3.1	Inledande kommentarer till statistiken	13
3.2	Förekomsten av tidsbegränsade anställningar.....	13
3.3	Flöden mellan arbetslöshet, visstidsanställning och tillsvidareanställning	23
4	Tidigare rapporter från LO och Svenskt Näringsliv – rapport från Rådhusgruppen	27
4.1	Uppdraget.....	28
4.2	Svenskt Näringslivs argument	28
4.3	LOs argument.....	32
4.4	Slutsatser	35
5	Anställningar på svensk arbetsmarknad – rapport från SCB	43
5.1	Inledning	44
5.2	Resultat	45
6	Företag och fack om behov och användning av visstidsanställningar	60
6.1	Inledning	60
6.2	Reglering av anställningsform	61
6.3	Utgångspunkter och övergripande syn på företagens bemanning	61
6.4	Behov och anställningsform	61
6.5	Praktisk hantering	67
6.6	Insatser för att påverka variationer i efterfrågan och uppnå ett jämnare behov av personal	68

2 Sammanfattning

För att få en bättre bild av förekomsten och användandet av tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad har LO och Svenskt Näringsliv tillsammans tagit fram denna rapport. Rapporten består av fyra delar. Här presenteras kort några av resultaten från var och en av dessa.

2.1 Statistik avseende visstidsanställningar på svensk arbetsmarknad

Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (SCB AKU) är datakälla till den statistik som rapportens inledande statistikavsnitt behandlar.

2.1.1 Utvecklingen av andel och antal tidsbegränsat anställda

Andelen tidsbegränsat anställda har stigit från cirka 12 procent år 1987 till knappt 17 procent år 2014. Ökningen i andelen tidsbegränsat anställda skedde under 1990-talets andra hälft. Sedan år 2000 har andelen tidsbegränsat anställda varierat mellan 15 och 17 procent.

Antalet tidsbegränsat anställda har stigit från cirka 470 000 år 1987 till 693 000 år 2014. Samtidigt har det totala antalet anställda ökat från 3 923 000 år 1987 till 4 118 000 år 2014.

2.1.2 Tidsbegränsat anställda i olika grupper

Andelen visstidsanställda är högre bland arbetare än bland tjänstemän. År 2014 uppgick andelen visstidsanställda bland arbetare till 20 procent medan motsvarande andel för tjänstemän var 12 procent.

Andelen tidsbegränsat anställda arbetare är högst inom sektorerna kultur, nöje och fritid (45 procent), hotell (44 procent) och restaurang (43 procent). Lägst andel tidsbegränsat anställda arbetare finns inom bygg (8 procent), tillverkningsindustri (9 procent) och partihandel (13 procent). Bland LOs medlemmar hade elva procent en tidsbegränsad anställning år 2014. Bland arbetare som inte är fackligt anslutna uppgick andelen tidsbegränsat anställda till 37 procent.

Andelen tidsbegränsat anställda är högre i den kommunala och statliga sektorn än i den privata, men eftersom antalet anställda totalt sett är fler i privat sektor är också antalet tidsbegränsat anställda fler där. År 2014 hade 19 procent av de anställda kvinnorna och 15 procent av männen en tidsbegränsad anställning. I åldersgruppen 16-24 år hade 56 procent en tidsbegränsad anställning år 2014. Bland 25-34 åringarna hade cirka 20 procent en tidsbegränsad anställning och motsvarande andel för de anställda som är 35 år eller äldre uppgick till nio procent. Cirka 30 procent av de tidsbegränsat anställda i åldrarna 16-64 år föredrar en tidsbegränsad anställning. Det är främst yngre och äldre som föredrar tidsbegränsade anställningar.

2.1.3 Olika visstidsanställningsformer

Den vanligaste typen av tidsbegränsad anställning är enligt AKU:s statistik och definitioner ”anställd per timme”. Även vikariat och att ”kallas vid behov” är vanliga former av tidsbegränsade anställningar. Tillsammans svarar dessa tre anställningsformer för mer än hälften av de tidsbegränsade anställningarna. Provanställningar, projektanställningar och kategorin övrigt utgör strax under tio procent vardera, medan övriga typer av tidsbegränsade anställningar, som säsongsarbete och feriearbete samtliga utgör mindre än fem procent av det totala antalet tidsbegränsade anställningar.

2.1.4 Flöde från visstidsanställning till tillsvidareanställning

Cirka 15 procent av de tidsbegränsat anställda som önskar en tillsvidareanställning, motsvarande cirka 75 000 personer, övergår varje kvartal till en tillsvidareanställning. Det är vanligare att tidsbegränsat anställda 25-54 åringar övergår till en tillsvidareanställning. Bland de yngre och äldre tidsbegränsat anställda är andelen som önskar tillsvidareanställning lägre och flödet från visstidsanställning till tillsvidareanställning är också lägre i dessa grupper.

2.2 Parternas tidigare rapporter om visstidsanställningar

Svenskt Näringsliv och LO, samt respektive organisations medlemsförbund, har skrivit en rad rapporter och undersökningar om visstidsanställningar på svensk arbetsmarknad. De rapporter som publicerats under de senaste åren har utgjort underlaget för den granskning av organisationernas huvudsakliga argument rörande visstidsanställningar, som Rådhusgruppen genomfört på uppdrag av Svenskt Näringsliv och LO.

Rådhusgruppen konstaterar att frågan om visstidsanställningar är av intresse både för Svenskt Näringsliv och LO, men att organisationerna har olika utgångspunkter i sin respektive argumentation och beskrivning av visstidsanställningar. De olika utgångspunkterna som framgår av de granskade rapporterna kan beskrivas som att Svenskt Näringsliv utgår från verksamheternas behov och näringslivets dynamik, medan LO utgår från att arbetstagare i första hand ska kunna ha en förutsägbar inkomst och arbetssituation.

2.2.1 LOs rapporter

I de rapporter som LO tillhandahållit anförs argument mot visstidsanställningar som bottnar i hur visstidsanställningar skapar otrygghet i befintliga jobb. De argument som framförs i LOs rapporter kan sammanfattas som att arbetsmarknadslagstiftningen ska stödja rätten till trygga anställningar och att visstidsanställningar ska övergå i tillsvidareanställningar efter två år hos samma arbetsgivare. Vidare framför LO att tillsvidareanställningar är grunden både för utvecklingsmöjligheter, kompetensutveckling och lärande i arbetet men också för ansvar, delaktighet och inflytande, arbetstider och arbetsuppgifter.

2.2.2 Svenskt Näringslivs rapporter

De argument som Svenskt Näringslivs rapporter tar upp kretsar kring vikten av att företagen ges möjlighet att kunna vara konkurrenskraftiga och lönsamma. Vidare poängteras det i

Svenskt Näringslivs rapporter att växande och varierande efterfrågan gör att företag väljer att ha en del av sin arbetskraft visstidsanställd. Svenskt Näringsliv lyfter också fram att visstidsanställningar är en inkörsport till tillsvidareanställning för många och att de fungerar som en väg ut ur arbetslöshet även för ”svaga grupper” samt att andelen unga som övergått från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning ökat med 0,4 procentenheter från 2006 till 2013.

2.3 Enkätundersökning bland visstidsanställda arbetare i privat sektor

Statistiska centralbyrån (SCB) har på uppdrag av Svenskt Näringsliv och LO genomfört en undersökning i syfte att öka kunskapen om de visstidsanställdas arbetsvillkor.

2.3.1 Undersökningens upplägg och omfattning

Undersökningen genomfördes som en postal enkätundersökning med ett urval om 25 014 personer i befolkningen i åldern 20-64 år och pågick från augusti till oktober 2015. Enkäten besvarades av 9 007 personer, motsvarande lite drygt 36 procent av urvalet.

Svenskt Näringsliv och LO enades om att analysen av enkätsvaren särskilt skulle fokusera på visstidsanställda arbetare i åldern 20-64 år i privat sektor som inte var heltidsstuderande (nedan kallade visstidsanställda i fokusgruppen) vilka endast utgör en del av urvalet. I undersökningen motsvaras denna grupp av en population om 193 000 personer. Att fokusera på en delmängd av det totala antalet svarande gör dock att det är svårt att uttala sig om variationer inom fokusgruppen i termer av statistiskt säkerställda skillnader.

68 procent av de visstidsanställda i fokusgruppen hade en arbetsgivare med kollektivavtal. Dock var andelen förmodligen högre eftersom 27 procent inte visste om arbetsgivaren hade kollektivavtal. Endast 5 procent svarade att arbetsgivaren saknade kollektivavtal.

2.3.2 Antal visstidsanställningar hos samma arbetsgivare och flera pågående visstidsanställningar

Av de visstidsanställda i fokusgruppen hade 84 procent anställning endast hos en arbetsgivare. Var tionde visstidsanställd hade visstidsanställning hos två arbetsgivare medan 3 procent hade visstidsanställning hos fler än två arbetsgivare. Vidare uppgav 61 procent av de visstidsanställda i fokusgruppen att de endast har haft en visstidsanställning hos den nuvarande arbetsgivaren.

2.3.3 Typ av visstidsanställning

Strax under 20 procent av de visstidsanställda i fokusgruppen kallas in vid behov. 15 procent var anställda per timme och 14 procent hade en allmän visstidsanställning. Andelen som hade ett vikariat var högre i offentlig sektor än i privat, 35 procent respektive 14 procent. Allmän visstidsanställning och visstidsanställning per timme var vanligare i privat sektor.

2.3.4 Anställningskontrakt och arbetstidsschema

Av de visstidsanställda i fokusgruppen som hade ett anställningskontrakt, hade knappt hälften en kontraktslängd på en månad upp till ett år. Andelen som hade ett kontrakt på mindre än en månad var drygt en av tio, samma nivå som de som hade kontrakt på mer än ett år. Noterbart är att var fjärde inte visste längden på sitt anställningskontrakt.

51 procent av de visstidsanställda i fokusgruppen hade ett arbetstidsschema, 18 procent hade fasta arbetstider och 30 procent blev kontaktade av arbetsgivaren vid behov. Andelen som hade ett arbetstidsschema var relativt lika mellan de som arbetade inom vård och omsorg, handel samt hotell och restaurang, där mellan 63 och 71 procent hade ett arbetstidsschema. Motsvarande andel i gruppen övriga näringsgrenar var 37 procent. Av de visstidsanställda i fokusgruppen som hade ett arbetstidsschema hade drygt varannan, 53 procent, ett schema som sträckte sig längre än en månad. Andelen som hade ett schema på mellan en vecka upp till en månad var 38 procent medan 9 procent hade ett schema med en längd som var kortare än en vecka.

11 procent av de visstidsanställda i fokusgruppen arbetade i genomsnitt 1-10 timmar per vecka, 13 procent arbetade i genomsnitt 11-20 timmar per vecka, 22 procent arbetade 21-30 timmar per vecka och 49 procent arbetade mer än 30 timmar i veckan.

2.3.5 Arbetstid

Av de visstidsanställda i fokusgruppen var 62 procent nöjda med antalet timmar de arbetade. Hälften av de visstidsanställda i fokusgruppen hade en arbetstid som varierade från vecka till vecka. Arbetstidens variation såg likadan ut mellan näringsgrenarna vård och omsorg, handel samt hotell och restaurang. Inom dessa näringsgrenar hade två av tre visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande en arbetstid som varierade från vecka till vecka. För gruppen övriga näringsgrenar var motsvarande andel 38 procent. Det innebar en statistiskt säkerställd skillnad jämfört med vård och omsorg, handel samt hotell och restaurang.

2.4 Företag och fack om behov och användning av visstidsanställningar

I syfte att få en verksamhetsnära och konkret bild av visstidsanställningar på arbetsmarknaden genomförde arbetsgruppen möten med företagsrepresentanter och fackliga företrädare från 14 företag ur olika branscher i det privata näringslivet. Alla företag som har medverkat i företagsmötena omfattas av kollektivavtalsreglering avseende visstidsanställningsformer. Ambitionen var att samla in synpunkter från en varierad grupp företag, men ändå ge fokus åt branscher där visstidsanställningar är förhållandevis vanligt förekommande.

Det är arbetsgruppens uppfattning att företagsmötena gav en god bild av de aktuella företagens behov och användning av visstidsanställningar samt beträffande arbetstagarnas situation i företagen.

2.4.1 Utgångspunkter och övergripande syn på företagets bemanning

Företagsföreträdare beskrev vid företagsmötena att bemanningen utgår ifrån verksamhetens behov av medarbetare i syfte att bedriva en konkurrenskraftig och lönsam verksamhet samt att erbjuda goda anställningsvillkor. Flera redogjorde för att lönsamheten är låg i deras verksamheter och att personalen utgör en stor del av företagets kostnader och därför är noggrann bemanning nödvändig. Företagsföreträdare beskrev att de i så hög utsträckning som verksamheten tillåter erbjuder tillsvidareanställningar.

Fackliga företrädares grundinställning var att arbetet i företagen i så hög utsträckning som möjligt ska utföras av tillsvidareanställda medarbetare i syfte att värna tillsvidareanställningen som norm och att ge medarbetarna hög anställningstrygghet. Flera fackliga ansåg att företagen i högre utsträckning än vad som sker har möjlighet att erbjuda tillsvidareanställningar.

Övergripande kan det beskrivas som att representanterna från företagen och de fackliga organisationerna var överens om att det finns behov av tidsbegränsade anställningar. Det rådde också i stor utsträckning samsyn kring hur de aktuella företagen beskrev användningen av visstidsanställda medarbetare. Däremot fanns det inte alltid samsyn om behovets storlek och i mer begränsad omfattning samsyn om hur behovet borde täckas.

2.4.2 Behov och anställningsform

2.4.2.1 Variation i efterfrågan

Företagsföreträdare beskrev att efterfrågan på de varor eller tjänster företaget erbjuder varierar, ibland kraftigt. Variationerna kan vara allt ifrån säsongsvisa till att variera över dygnets timmar. De beskrivna variationerna kan till exempel utgöras av toppar och/eller dalar vissa månader om året eller vid specifika tillfällen.

Några företagsföreträdare menade att förutsägbarheten för verksamheterna har minskat över tid. I dessa företag bedömde de fackliga företrädarna variationerna beträffande kundernas efterfrågan som mer förutsägbara än företagsrepresentanterna. De menade således att det skulle vara möjligt att i högre utsträckning använda tillsvidareanställd personal till exempel genom bättre planering och mer genomtänkt schemaläggning. Vissa fackliga företrädare bedömde att företagen behövde använda sig av tidsbegränsat anställda i den utsträckning och på det sätt som det skedde.

Företagsföreträdare beskrev också att tidsbegränsat anställda används som ”gas och broms” eller för att kunna ”växla upp och ner” när förutsättningarna och omvärlden förändras. Vid företagsmötena framkom det att företagen i de ovan beskrivna situationerna oftast använder allmän visstidsanställning och/eller i tillämpliga fall enskilda kollektivavtalade visstidsanställningsformer.

De företag som medverkade vid företagsmötena har kollektivavtal som tillåter företagen att anställa medarbetare på allmän visstidsanställning. Ett par företagsföreträdare framförde att införandet av allmän visstidsanställning har förenklat anställningsförfarandet av

visstidsanställda medarbetare. Några fackliga företrädare uttryckte ogillande mot anställningsformen allmän visstidsanställning eftersom att arbetsgivaren då kan visstidsanställa medarbetare i verksamheterna utan att anföra särskilda skäl för detta.

Några av de medverkande företagen, som är verksamma i olika branscher, är bundna av kollektivavtal som, förutom de anställningsformer som regleras av LAS också innehåller andra särskilda visstidsanställningsformer, så kallade ”behovsanställningar”. Dessa är speciellt framtagna för att möta de aktuella branschernas behov.

Flera företagsföreträdare beskrev de branschanpassade anställningsformerna som mycket viktiga för att kunna bedriva en lönsam verksamhet. Fackliga företrädare delade åsikten att det finns behov av dessa kollektivavtalade visstidsanställningsformer. En facklig företrädare framförde att det aktuella företaget istället borde kunna anställa någon av de individer som återkommande anställs på den särskilda kollektivavtalade anställningsformen på en längre och sammanhållen allmän visstidsanställning.

Fackliga företrädare och företagsföreträdare beskrev att många av de personer som anställs på dessa särskilda anställningsformer, till exempel studenter, föredrar att ”hoppa in och jobba extra”, eftersom de inte vill eller kan vara bundna av en tillsvidareanställning där arbetsgivaren kan kräva att medarbetaren jobbar vissa dagar och vissa tider.

2.4.2.2 *Säsongvariation*

Företag som styrs av årstidsväxlingar, väder och vind kan använda säsongsanställningar. Dessa karaktäriseras av att en del eller merparten av verksamheten endast bedrivs under en period av året och antingen går på sparlåga eller är helt vilande under resterande del av året. Företagsföreträdare som använder säsongsanställning framförde att möjligheten till säsongsanställningar är en nödvändighet för att över huvud taget kunna bedriva verksamheten. Av hearingarna framgick att ett par företag försöker erbjuda sina säsongsanställda medarbetare andra former av kortare visstidsanställningar utanför ordinarie säsong.

Att de anställda varvade säsongsanställningarna med perioder av arbetslöshet förekom i flera branscher. Detta beskrevs som mer problematiskt av de fackliga företrädarna än av företagsrepresentanterna. Fackliga representanter och företagsföreträdare framförde också att det är vanligt att säsonganställda medarbetare återkommer år efter år och att de säsongspåverkade företagen har förhållandevis låg personalomsättning även bland de säsonganställda.

2.4.2.3 *Ordinarie medarbetares frånvaro*

De vanligaste formerna av frånvaro som beskrevs är semester, sjukfrånvaro, vård av sjuka barn, föräldraledighet och studieledighet. Företagsföreträdare och fackliga representanter uppgav att ordinarie personals frånvaro täcks på olika sätt, till exempel genom personalpool, att deltidsanställda medarbetare erbjuds mertid, vikariat eller allmän visstidsanställning. Vid längre frånvaro används primärt vikariat. Alla företag som medverkat i företagsmötena

använde vikariat. Varken fackliga företrädare eller företagsrepresentanter ägnade någon betydande del av sina beskrivningar på företagsmötena åt hur vikariat tillämpas i företaget.

2.4.2.4 Regelverk och ingångna avtal

Företagsföreträdare och fackliga representanter beskrev vid företagsmötena att kollektivavtalens regleringar påverkar företagets behov av visstidsanställda medarbetare. Några företagsföreträdare uppgav att de avtalskrav som ställs vid upphandlingar har blivit allt mer detaljerade, vilket begränsar deras möjligheter att styra över schemaläggning och vilka personer som utför vilka arbetsuppgifter. Kontrakt kan till exempel reglera nivån på bemanning eller att tjänsten utförs inom ett specificerat tidsintervall, något som bland annat är vanligt när det gäller offentliga upphandlingar enligt LOU.

Flera företagsföreträdare menade att LAS, vissa delar av kollektivavtalen som till exempel arbetstidsreglering och anställningsformer samt övrig arbetsrättslig lagstiftning leder till att behovet av visstidsanställningar ökar. Ett par företagsföreträdare beskrev att utformningen av reglerna avseende tillsvidareanställningar leder till att företaget använder visstidsanställningar för att ”testa” medarbetare. Företagsföreträdare beskrev också att visstidsanställda medarbetare utgör en viktig bas för rekrytering till fasta tjänster.

2.4.3 Praktisk hantering

Vanligast är att företagen kontakter visstidsanställda via telefon när behovet uppstår hos företaget. Företagsföreträdare och fackliga representanter beskrev att det förekommer att samma personer återkommer som visstidsanställda i verksamheterna. Vilken visstidsanställningsform som används i dessa fall kunde variera. Fackliga representanter ansåg i högre grad än arbetsgivarna att anställda fick på varandra följande anställningar även om de ville ha tillsvidareanställning eller längre visstider.

Det är vanligast att bemanningen av verksamheten hanteras av chef/chefer på arbetsplatsen. Några av de medverkande företagen har dock infört en central funktion som delvis hanterar bemanningen.

Fackliga företrädare och företagsföreträdare i ett företag beskrev att de använder ett digitalt hjälpmedel, i form av en app, i kontakten med medarbetare. Den tekniska lösningen upplevdes som mycket smidig och ändamålsenlig.

Flera fackliga företrädare framförde också att vissa tidsbegränsat anställda känner oro för att ställa krav på sin arbetsgivare avseende arbetsrättsliga rättigheter. Flera företagsföreträdare beskrev, å andra sidan, de visstidsanställda är en viktig kompetensresurs och att verksamheterna är beroende av deras arbetsinsatser.

I ett par fall hade företagen inte tillämpat konverteringsregeln, som reglerar när en visstidsanställning ska övergå i en tillsvidareanställning, på ett korrekt sätt. Detta hade dock rättats till efter påtalan av den fackliga organisationen.

2.4.4 Insatser för att påverka variationer i efterfrågan och uppnå ett jämnare behov av personal

Några av de företag som medverkade vid företagsmötena har genomfört olika insatser för att minska behovet av och/eller förbättra förutsägbarheten för visstidsanställda. Ett företag som deltog vid företagsmötena har till exempel tagit ett principbeslut på koncernnivå att sluta använda "behovsanställda" medarbetare och begränsa mertidsuttaget.

Ett annat företag har i samverkan med förtroendevalda utformat ett system som syftar till att erbjuda deltidsanställda fler timmar. Företaget har startat upp ett eget bemanningsföretag som samlar befintliga deltidsanställda ur moderföretaget och personer som har en anställning endast i bemanningsföretaget. Deltidsanställda kan på detta sätt via bemanningsföretaget erbjudas fler timmar i en annan enhet inom företaget.

Ytterligare en företagsföreträdare beskrev att företaget bland annat genom uppköp av andra verksamheter hade försökt diversifiera verksamheten i syfte att göra den mindre säsonsberoende.

3 Statistik avseende anställningsform

3.1 Inledande kommentarer till statistiken

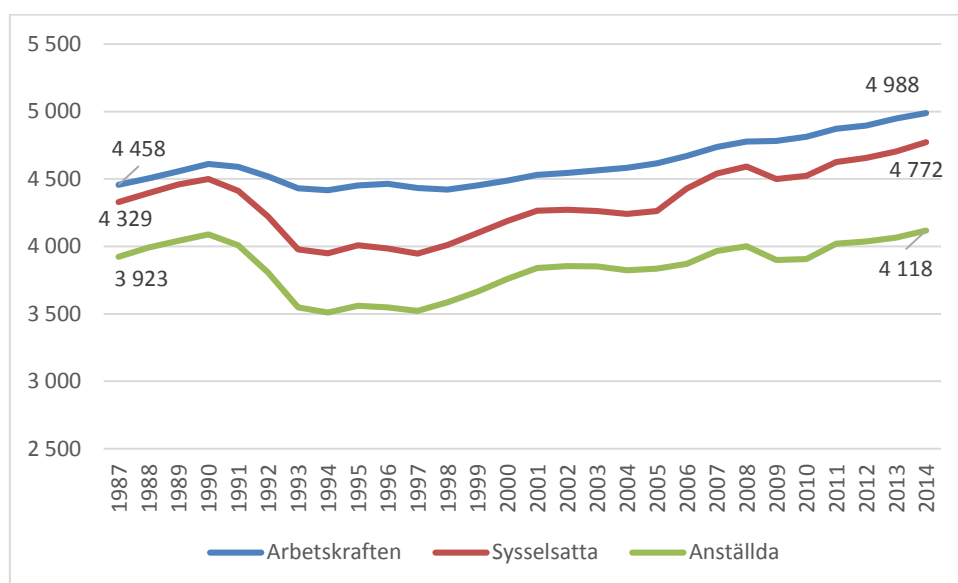
Den här delrapporten baseras på data från Arbetskraftsundersökningarna (AKU), som genomförs av Statistiska centralbyrån (SCB). Med hjälp av dessa data beskrivs hur de tidsbegränsade anställningarna på svensk arbetsmarknad har utvecklats över tid. Förhållandet mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar beskrivs också. Även skillnader mellan arbetare och tjänstemän, mellan olika åldersgrupper, mellan kvinnor och män och mellan olika näringsgrenar beskrivs.

Eftersom data har hämtats direkt från AKU följer redovisningen huvudsakligen de definitioner och åldersindelningar som görs av SCB. Det innebär att provanställda inkluderas i kategorin tidsbegränsat anställda och att de flesta diagrammen i det följande visar åldersgruppen 16-64 år. Ett par av diagrammen baseras dock på bearbetningar från AKU som tidigare beställts av antingen Svenskt Näringsliv eller LO.

3.2 Förekomsten av tidsbegränsade anställningar

Diagram 3.1 nedan visar hur många personer i åldersintervallet 16-64 år som har ingått i arbetskraften, hur många som har varit sysselsatta och hur många som har varit anställda under åren 1987-2014. Diagrammet ger således en första översiktlig bild av hur den svenska arbetsmarknaden har utvecklats de senaste decennierna. I arbetskraften ingår de personer som antingen är sysselsatta eller arbetslösa. Antalet anställda är färre än antalet sysselsatta, eftersom det i gruppen sysselsatta även ingår företagare.

Diagram 3.1. Antal i arbetskraften, sysselsatta och anställda, 1987 - 2014, 16-64 år, 1 000-tal.



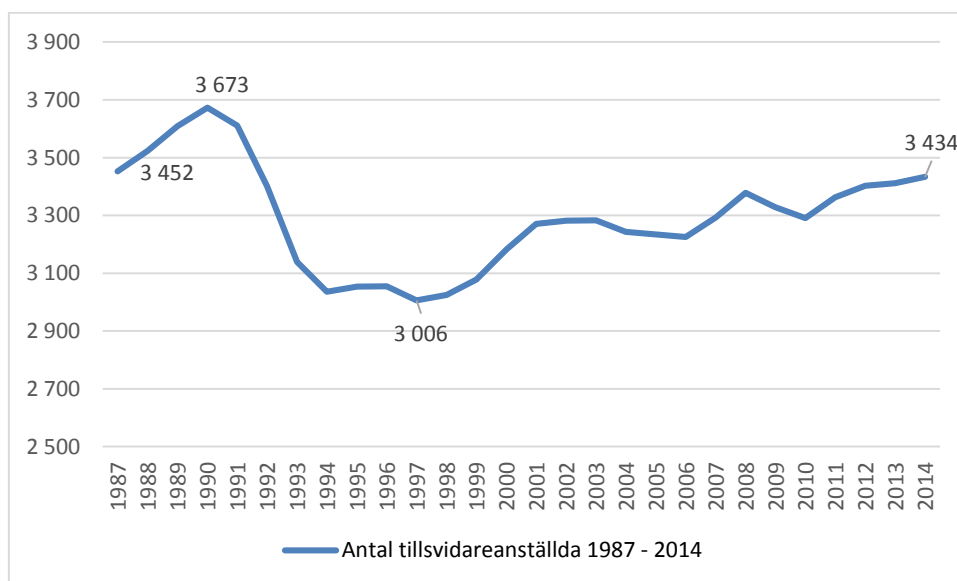
Källa: SCB/AKU

I det följande fokuseras främst på de personer som är anställda. I diagram 3.2 och 3.3 visas hur antalet tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda har utvecklats under åren 1987-2014. Antalet tillsvidareanställda var som högst 1990, då nästan 3,7 miljoner personer hade en tillsvidareanställning. Antalet tidsbegränsat anställda var samtidigt lågt. Drygt 400 000 personer hade en tidsbegränsad anställning år 1990 och året efter hade siffran sjunkit ytterligare, till strax under 400 000.

Att den ekonomiska krisen i början av 1990-talet påverkade arbetsmarknaden framträder tydligt i diagrammen. Antalet tillsvidareanställda sjönk snabbt under flera år och nådde en bottennotering på drygt 3 miljoner år 1997, innan trenden vände uppåt och antalet tillsvidareanställda ökade igen. Antalet tidsbegränsat anställda sjönk under samma period. Under 1990-talets andra hälft steg antalet visstidsanställda relativt kraftigt medan antalet var relativt oförändrat under de inledande åren på 2000-talet. Under 2006 och 2007 ökade återigen antalet visstidsanställda för att sedan avsevärt minska under 2008 och 2009. Därefter har antalet visstidsanställda åter ökat.

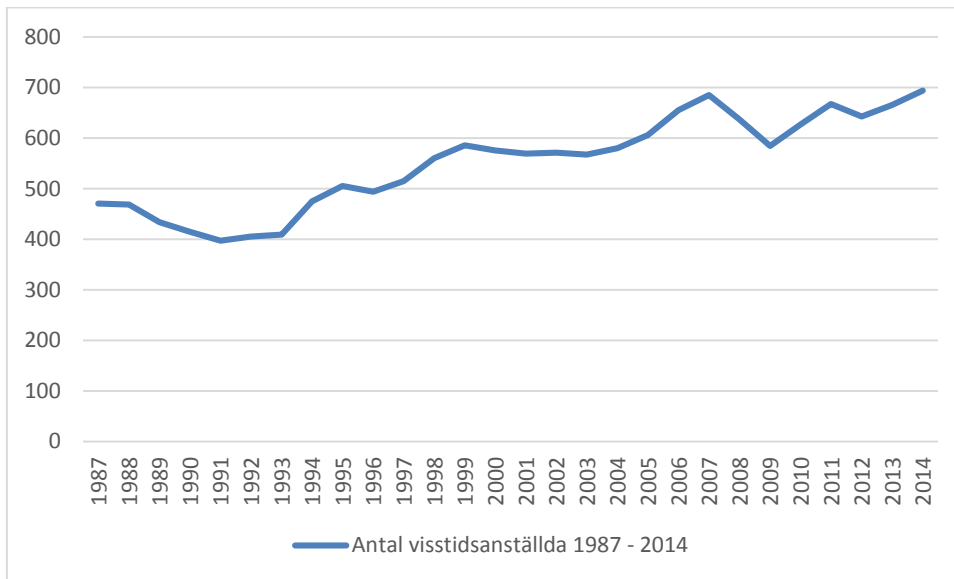
Antalet anställda totalt sett har dock också ökat sedan slutet av 1990-talet, vilket framgick ovan i diagram 3.1.

Diagram 3.2. Antal tillsvidareanställda, 1987 – 2014, 16-64 år, 1 000-tal.



Källa: SCB/AKU

Diagram 3.3. Antal visstidsanställda 1987 – 2014, 16-64 år, 1 000-tal.

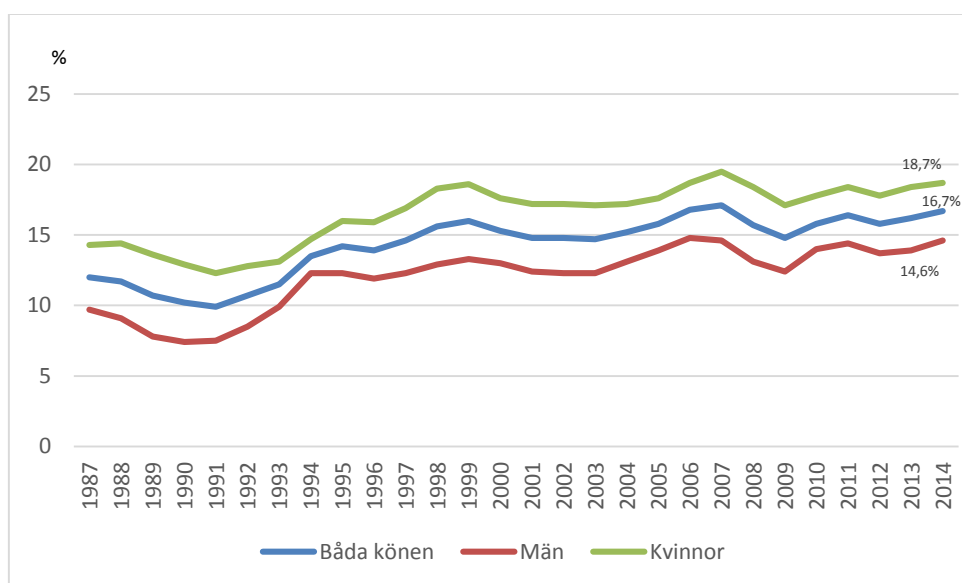


Källa: SCB/AKU

Samtidigt som antalet tidsbegränsat anställda har ökat har alltså antalet anställda totalt sett också ökat sedan slutet av 1990-talet. Det innebär att andelen tidsbegränsat anställda har förändrats ganska lite sedan dess. Av diagram 3.4 nedan framgår att andelen tidsbegränsat anställda uppgick till cirka tolv procent 1987. Som lägst var andelen tidsbegränsat anställda 1990, då andelen uppgick till cirka 10 procent. Sedan år 2000 har andelen legat mellan 15 och 17 procent.

Tidsbegränsade anställningar är vanligare bland kvinnor än bland män. Skillnaden mellan könen är ungefär 4 procentenheter, vilket för år 2014 innebar att strax under 15 procent av alla anställda män och strax under 19 procent av alla anställda kvinnor hade en tidsbegränsad anställning. Skillnaden mellan könen minskade i början av 1990-talet, varefter den ökade något igen. Sedan mitten av 1990-talet har skillnaden legat stabilt runt fyra procentenheter.

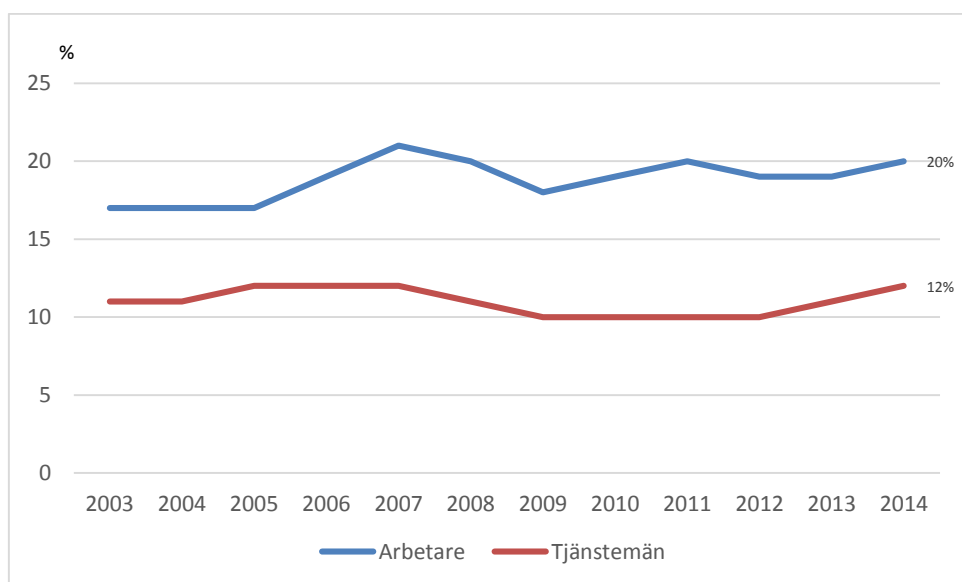
Diagram 3.4. Andel visstidsanställda, 1987 – 2014, 16-64 år, kön.



Källa: SCB/AKU

Andelen tidsbegränsat anställda är högre bland arbetare än tjänstemän, vilket framgår av diagram 3.5. Bland arbetare är 20 procent visstidsanställda och motsvarande andel bland tjänstemän är 12 procent. Av kvinnorna i arbetaryrken har 25 procent en tidsbegränsad anställning. Motsvarande andel för män i arbetaryrken är 17 procent.

Diagram 3.5. Andel tidsbegränsat anställda arbetare och tjänstemän 2003 - 2014, 16-64 år.

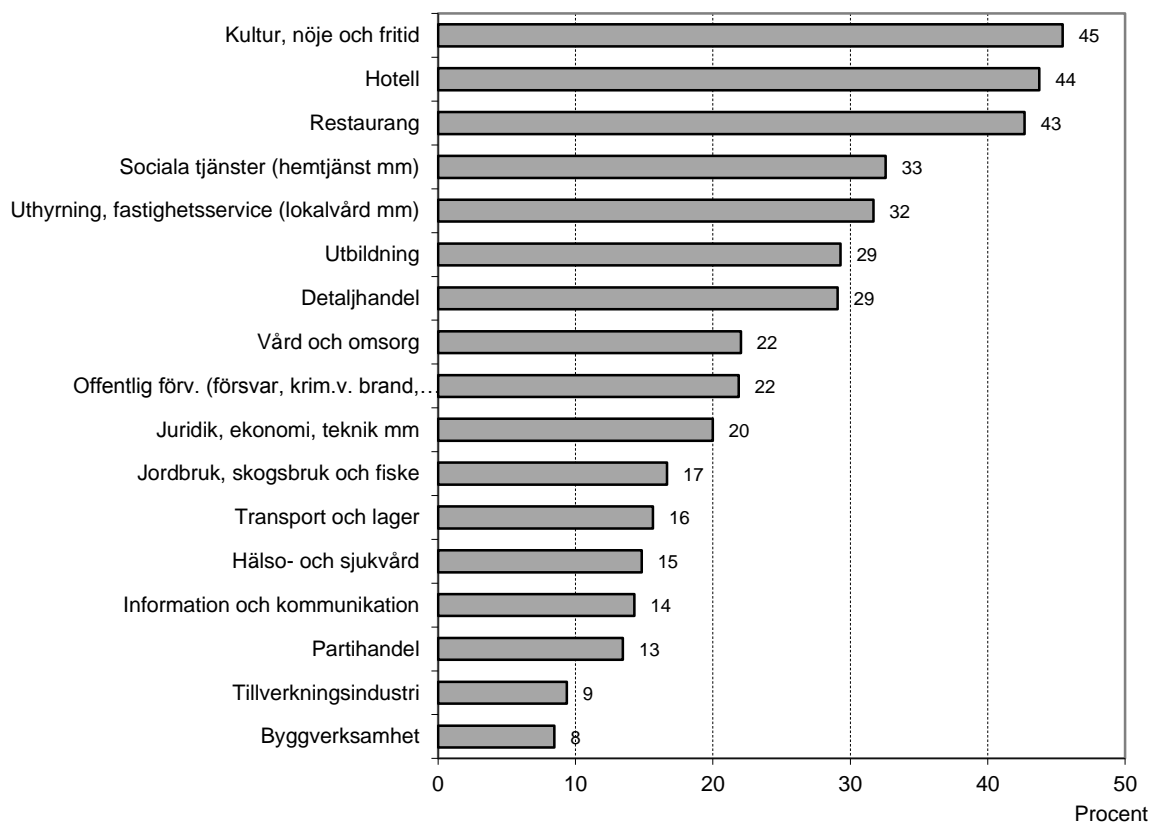


Källa: SCB/AKU

Tidsbegränsade anställningar är olika vanligt förekommande i olika sektorer, branscher och yrken. En närmare analys av personer med arbetaryrken inom olika näringsgrenar visar att förekomsten av tidsbegränsade anställningar varierar (diagram 3.6). När det gäller arbetaryrken totalt sett var andelen tidsbegränsat anställda högst inom sektorn kultur, nöje och

fritid, där 45 procent av de anställda var tidsbegränsat anställda år 2014, samt hotell och restaurang där 44 respektive 43 procent var tidsbegränsat anställda.

Diagram 3.6. Andel tidsbegränsat anställda arbetare efter näringsgren 2014.

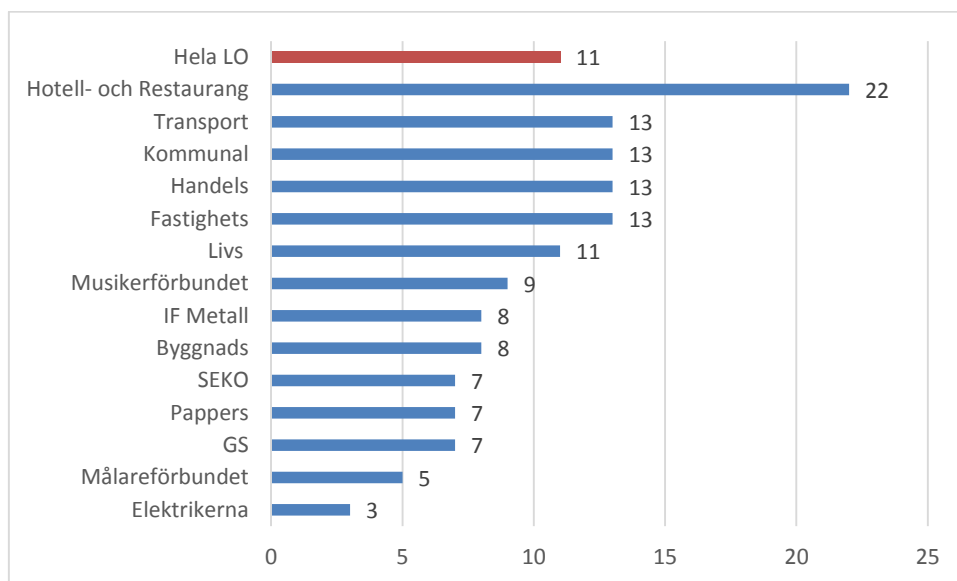


Källa: SCB/AKU

Bland LOs medlemmar (diagram 3.7) var andelen tidsbegränsat anställda år 2014 högst inom hotell och restaurang (22 procent) och lägst bland elektrikerna (3 procent). Totalt sett hade 11 procent av LOs medlemmar en tidsbegränsad anställning samma år. Att den andelen är lägre än den totala andel arbetare som har en tidsbegränsad anställning beror på att tidsbegränsade anställningar är vanligare bland icke fackligt anslutna arbetare än bland fackligt anslutna. Av de icke fackligt anslutna arbetarna hade 37 procent en tidsbegränsad anställning år 2014.¹

¹ Källa: SCB/AKU

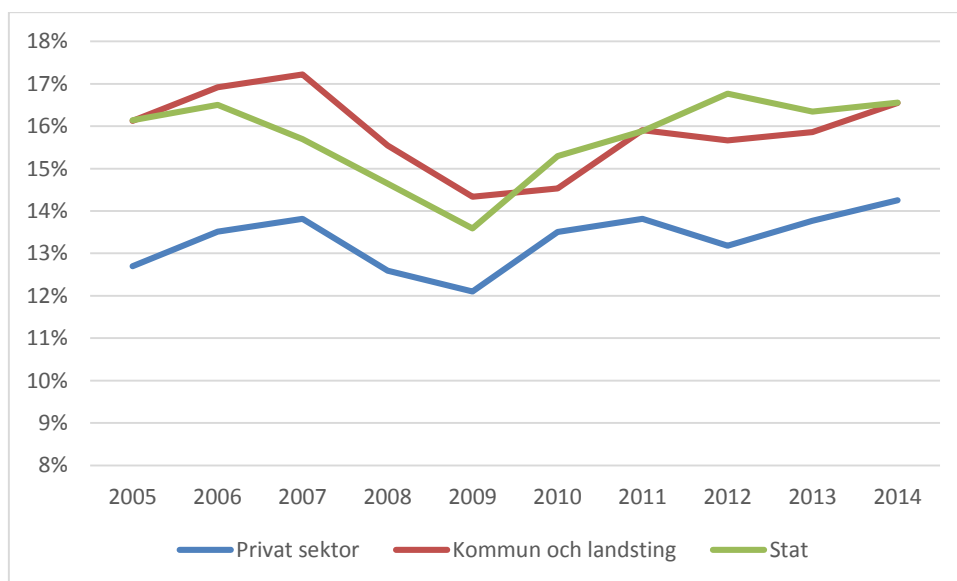
Diagram 3.7. Andel tidsbegränsat anställda LO-medlemmar 2014, per förbund.



Källa: SCB/AKU

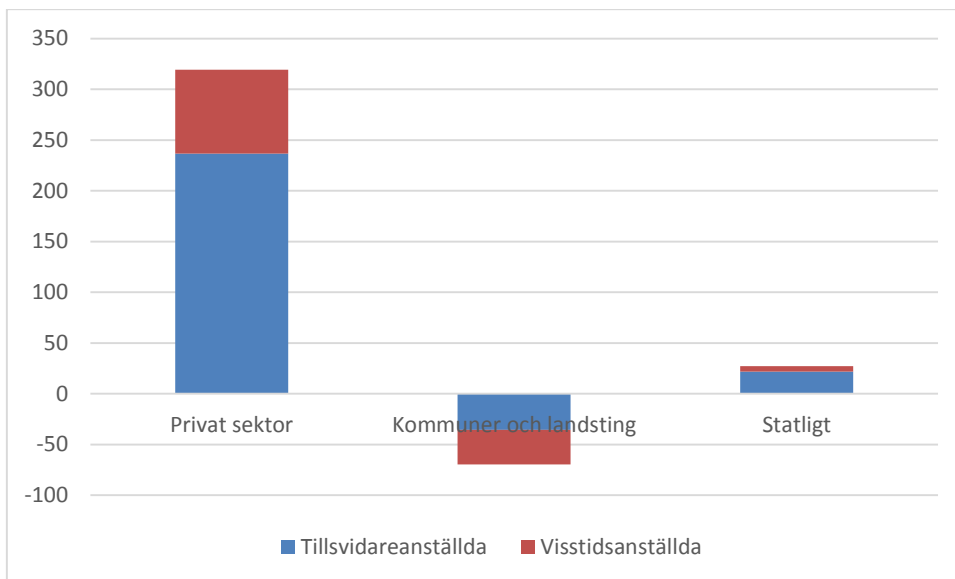
Andelen tidsbegränsat anställda är högre i den kommunala och statliga sektorn än i den privata. Av diagram 3.8 framgår att andelen tidsbegränsat anställda totalt sett är drygt 14 procent i privat sektor och knappt 17 procent i kommuner och landsting. Antalet anställda är emellertid större i privat än i offentlig sektor, och det är också huvudsakligen i privat sektor som antalet anställda har ökat på senare år, vilket framgår av diagram 3.9. Det innebär att det, sett till antalet, finns fler tidsbegränsat anställda i privat än i offentlig sektor.

Diagram 3.8. Andel visstidsanställda i statlig, kommun- och landsting och privat sektor, 20-64 år, 2005 – 2014.



Källa: SCB/AKU

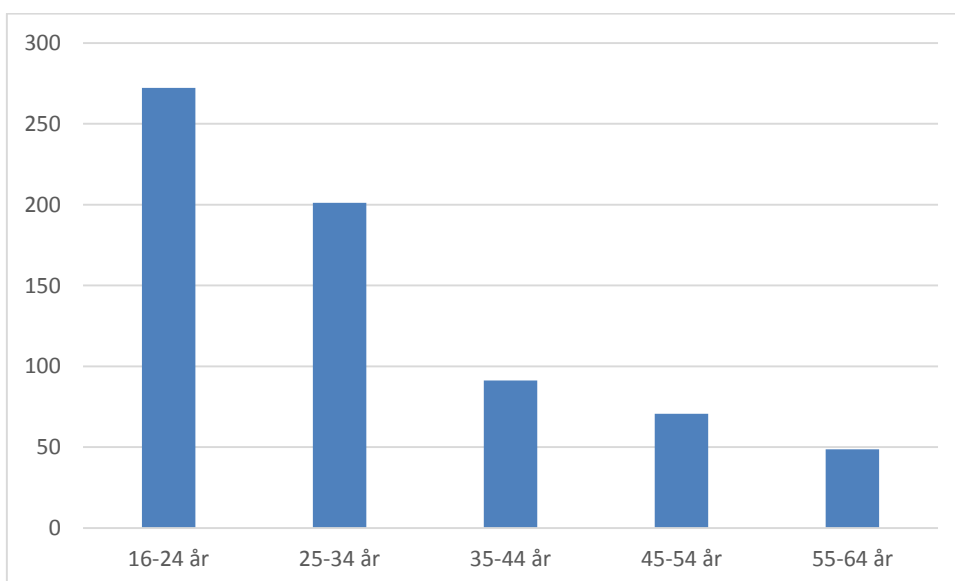
Diagram 3.9. Förändring i antal tillsvidareanställda och visstidsanställda i statlig, kommun- och landsting och privat sektor, 2006 – 2014, 20-64 år, 1 000-tal.



Källa: SCB/AKU

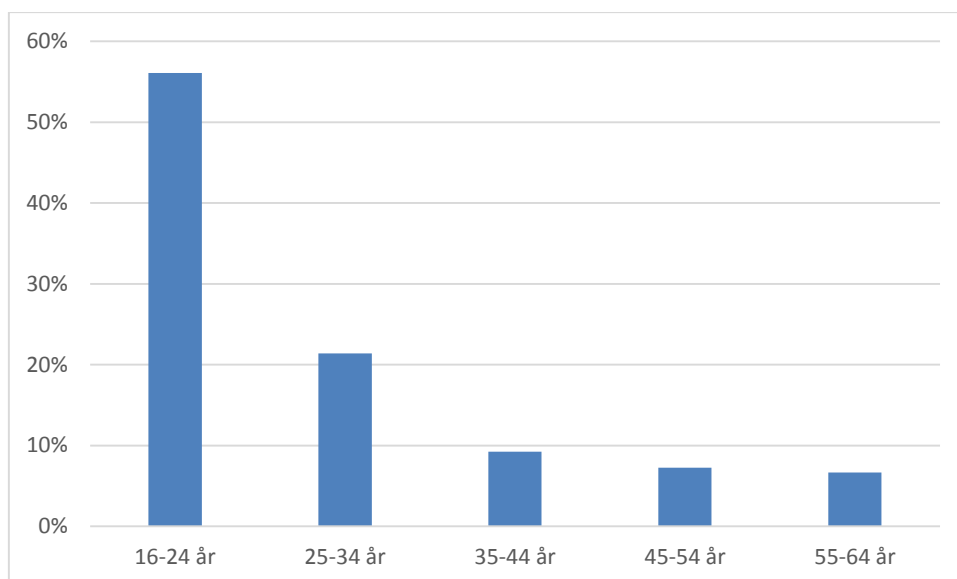
De tidsbegränsade anställningarna är vanligast bland unga, både sett till antalet och andelen (diagram 3.10 och 3.11). I åldersgruppen 16-24 år har närmare 60 procent av alla anställda en tidsbegränsad anställning. Andelen är lägre i de äldre åldersgrupperna. Bland 25–34-åringarna har drygt 20 procent en tidsbegränsad anställning, och av de anställda som är 35 år eller äldre har färre än tio procent en tidsbegränsad anställning.

Diagram 3.10. Antal visstidsanställda efter åldersgrupp 2014, 1 000-tal.



Källa: SCB/AKU

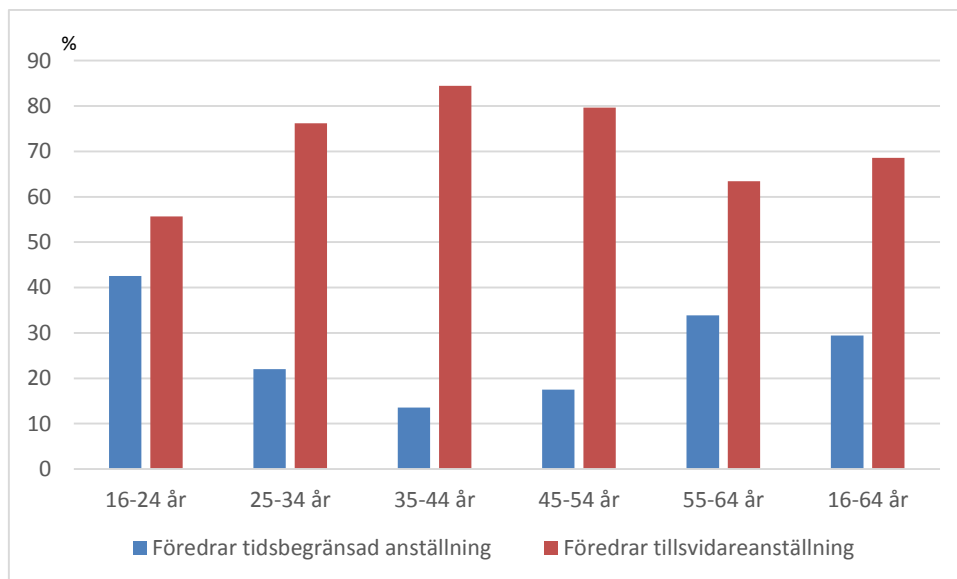
Diagram 3.11. Andel visstidsanställda av alla anställda efter åldersgrupp, 2014.



Källa: SCB/AKU

Huruvida de som har en tidsbegränsad anställning också föredrar en sådan, eller hellre skulle vilja ha en tillsvidareanställning varierar också mellan olika åldersgrupper, vilket framgår av diagram 3.12. I den yngsta åldersgruppen tidsbegränsat anställda (16-24 år) föredrar drygt 40 procent att vara tidsbegränsat anställda. Cirka 35 procent av de visstidsanställda 16-24 åringarna är heltidsstuderande. Knappt var tredje 55-64-åring föredrar också en tidsbegränsad anställning. En betydligt lägre andel av 35-54-åringarna föredrar tidsbegränsade anställningar. Totalt sett föredrar ungefär 30 procent av de tidsbegränsat anställda i åldrarna 16-64 år att vara tidsbegränsat anställda, medan knappt 70 procent skulle föredra en tillsvidareanställning.

Diagram 3.12. Andel visstidsanställda som föredrar visstidsanställning respektive tillsvidareanställning, efter åldersgrupp 2014.



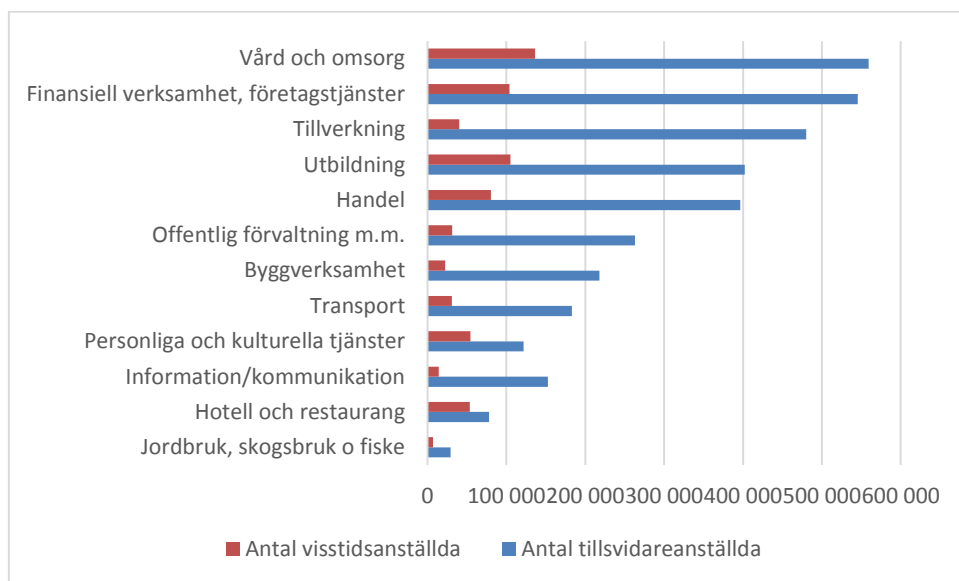
Källa: SCB/AKU

Förekomsten av både tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar varierar också mycket mellan olika branscher. Diagram 3.13 och 3.14 nedan visar antalet respektive andelen tillsvidare- och tidsbegränsat anställda per bransch. I diagram 3.14 framgår också hur andelen tidsbegränsat anställda har förändrats mellan åren 2006 och 2014.

Flest tidsbegränsat anställda återfanns år 2014 inom vård och omsorg, utbildning och finansiell verksamhet och företagstjänster. Högst andel tidsbegränsat anställda återfanns samma år inom hotell och restaurang, personliga och kulturella tjänster samt utbildning. Lägst andel tidsbegränsat anställda återfanns inom tillverkning, information och kommunikation samt bygg.

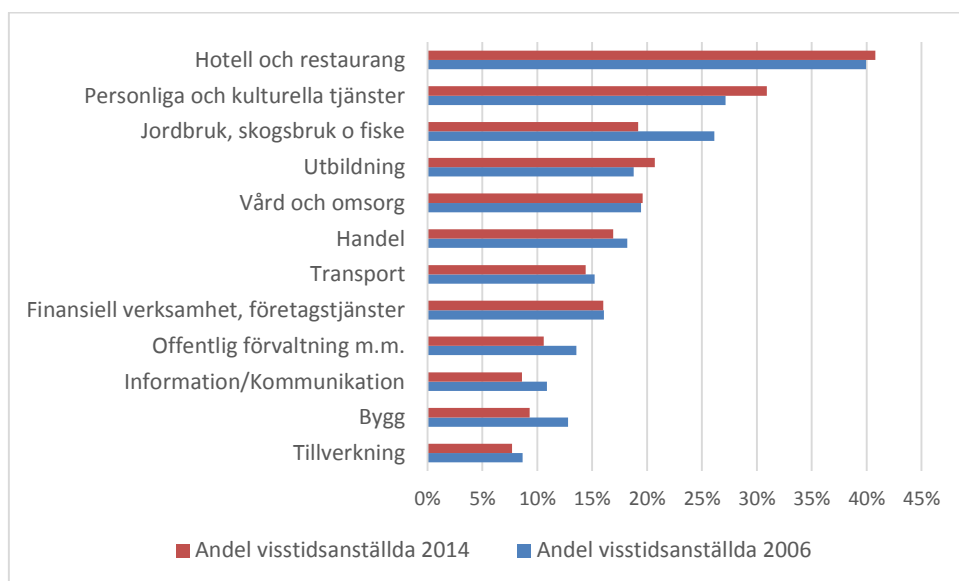
Med några få undantag är skillnaden i andel tidsbegränsat anställda små i samtliga branscher mellan åren 2006 och 2014. Den största ökningen återfinns inom personliga och kulturella tjänster, där andelen tidsbegränsat anställda ökat med ungefär fyra procentenheter. Den tydligaste minskningen återfinns inom jordbruk, skogsbruk och fiske där andelen tidsbegränsat anställda minskat med ungefär sju procentenheter.

Diagram 3.13. Antal tillsvidareanställda och visstidsanställda, 16-64 år 2014, per bransch.



Källa: SCB/AKU

Diagram 3.14. Andel visstidsanställda per bransch 2006 och 2014, 16-64 år.

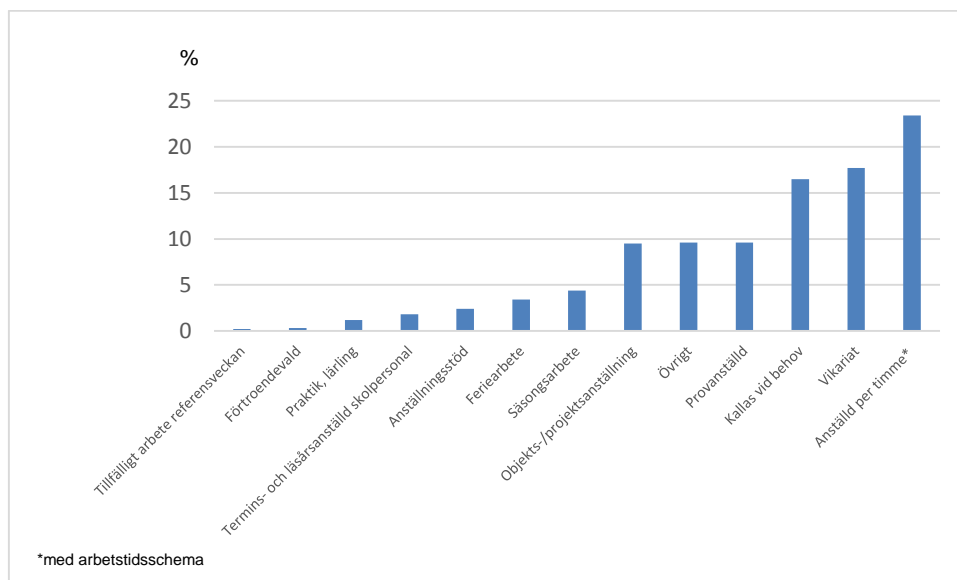


Källa: SCB/AKU

De olika typer av tidsbegränsade anställningar som redovisas i AKU överensstämmer bara delvis med de tidsbegränsade anställningar som återfinns i kollektivavtal och lagen om anställningsskydd (LAS). Det betyder att det kan finnas en viss diskrepans mellan de anställningsformer som de svarande uppger i AKU och de anställningsformer de rent juridiskt har. Dessutom kan det vara så att en del av de visstidsanställda som svarar på AKUs intervjuer blandar ihop anställningsform med löneform, t ex avseende ”timavlönad” där individen har timlön men mycket väl kan ha ett vikariat eller vara tillsvidareanställd. Det gör

sammantaget att uppgifterna som presenteras nedan avseende olika typer av visstidsanställning är behäftade med viss osäkerhet.

Diagram 3.15. Typ av visstidsanställning 2014, 16-64 år, procent.



Källa: SCB/AKU

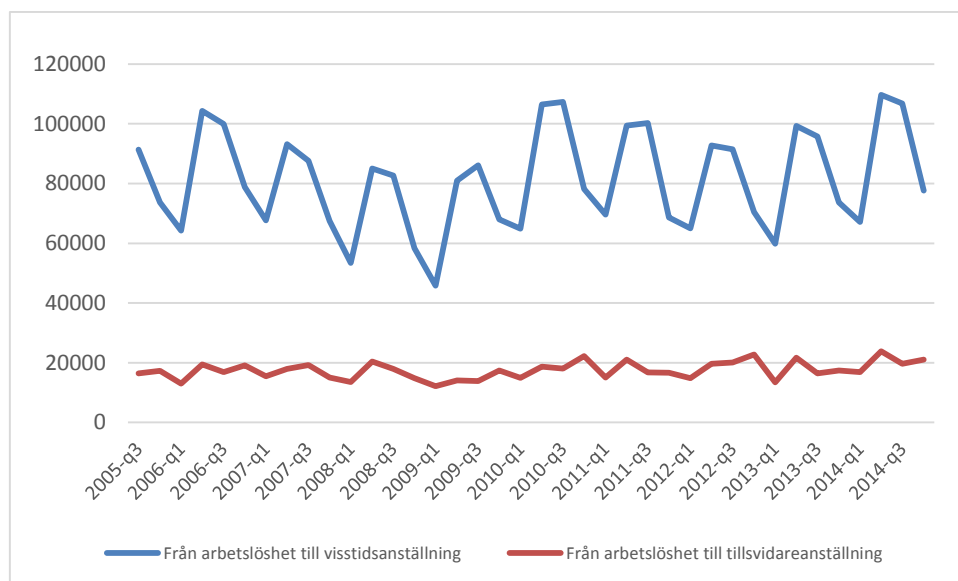
Den vanligaste typen av tidsbegränsad anställning är enligt AKU anställd per timme. Nästan var fjärde tidsbegränsad anställning är en timanställning. Även vikariat och att kallas vid behov är vanliga former av tidsbegränsade anställningar. Tillsammans svarar dessa tre anställningsformer för mer än hälften av de tidsbegränsade anställningarna. Provanställningar, projektanställningar och kategorin övrigt utgör strax under tio procent vardera, medan övriga typer av tidsbegränsade anställningar, som t.ex. säsongsarbete och feriearbete samtliga utgör mindre än fem procent av det totala antalet tidsbegränsade anställningar.

3.3 Flöden mellan arbetslöshet, visstidsanställning och tillsvidareanställning

De individer som ingår i urvalet till SCBs Arbetskraftsundersökningar gör det under åtta efter varandra följande kvartal. Det gör det möjligt att från ett kvartal till ett annat studera flöden mellan olika arbetskraftsstatus (arbetslöshet, visstidsanställd, tillsvidareanställd, egen företagare och ej i arbetskraften).

I vissa fall varierar flödena tydligt över året vilket förklarar de sicksack mönstrade linjerna i diagram 3.16.

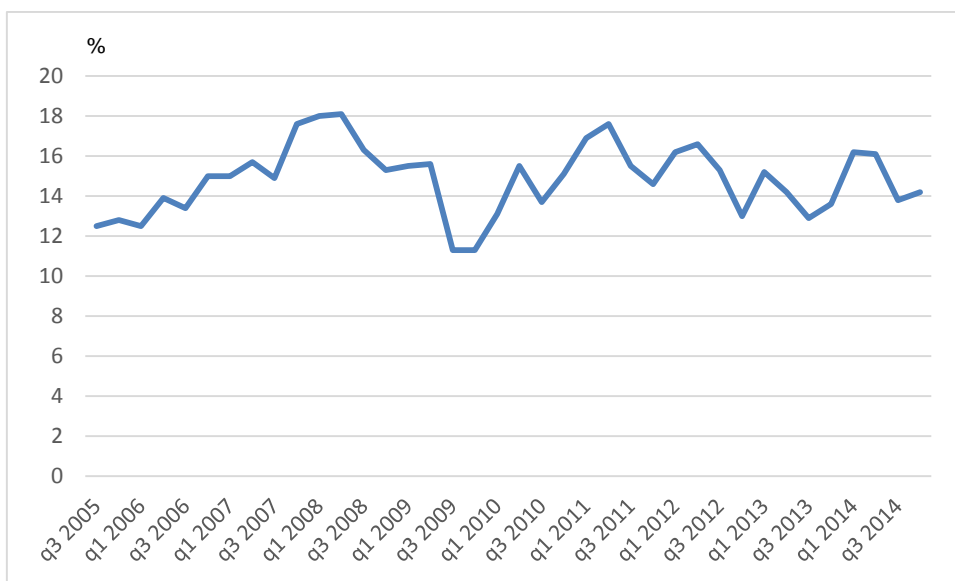
Diagram 3.16. Antal individer som går från arbetslöshet till visstidsanställning respektive tillsvidareanställning per kvartal, Q3 2005 – q4 2014, 15-74 år.



Källa: SCB/AKU

Som diagram 3.12 visade föredrar 70 procent av de tidsbegränsat anställda en tillsvidareanställning. I diagram 3.17 framgår hur många av de tidsbegränsat anställda som föredrog en tillsvidareanställning som också övergick till en sådan under åren 2005-2014. Som synes varierar andelen som fått en tillsvidareanställning över tid. Andra kvartalet 2008 fick drygt 18 procent av de tidsbegränsat anställda som önskade en tillsvidareanställning en sådan, medan drygt var tionde tidsbegränsat anställd övergick till en tillsvidareanställning i slutet av år 2009. Sista kvartalet 2014 övergick drygt 14 procent av de tidsbegränsat anställda som så önskade till en tillsvidareanställning.

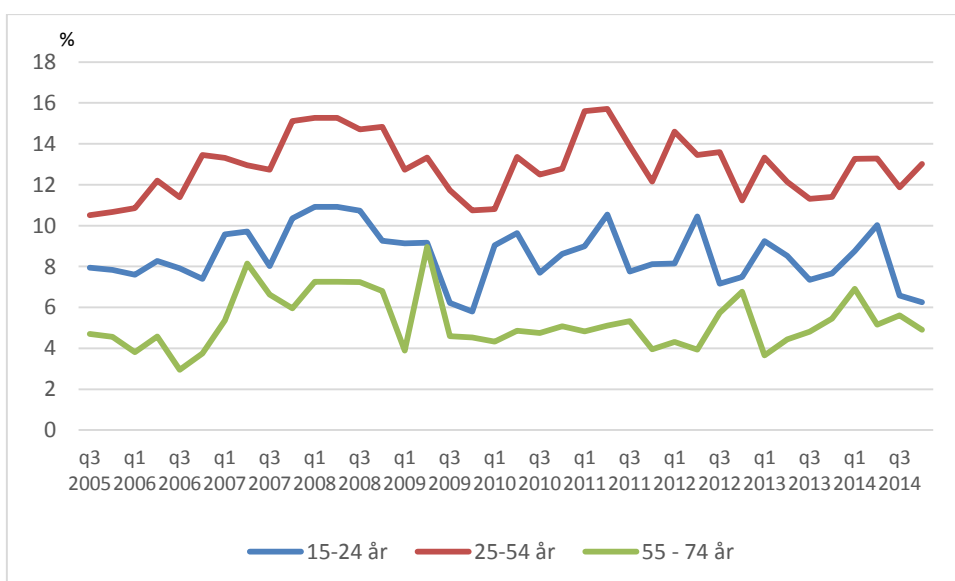
Diagram 3.17. Andel visstidsanställda som övergår till tillsvidareanställning per kvartal, q3 2005 – q4 2014 16-64 år, vill ha tillsvidareanställning.



Källa: SCB/AKU

Tidsbegränsat anställda i olika åldersgrupper är alltså olika intresserade av att bli tillsvidareanställda. Av diagram 3.18 framgår att det är vanligast att en tidsbegränsad anställning har ersatts av en tillsvidareanställning i åldersgruppen 25-54 år. Yngre och äldre tidsbegränsat anställda är mindre intresserade av att bli tillsvidareanställda, och blir det också i lägre utsträckning.

Diagram 3.18. Andel visstidsanställda som övergår till tillsvidareanställning, q3 2005 – q4 2014, per åldersgrupp.



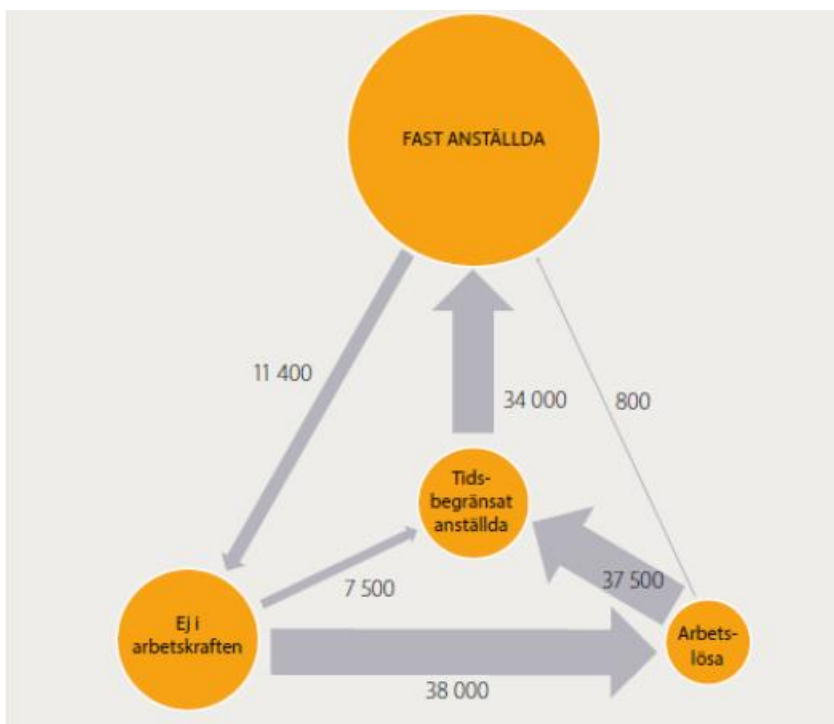
Källa: SCB/AKU

Bild 3.1 nedan sammanfattar hur nettoflödet av individer såg ut i arbetskraften under år 2014. De tydligaste rörelserna är i tur och ordning från ej i arbetskraften till arbetslösa, från arbetslösa till tidsbegränsat anställda och från tidsbegränsat till fast anställda. Att bilden visar nettoflöden innebär att det naturligtvis också förekommer rörelser i motsatt riktning; personer med tillsvidareanställning övergår till exempel i tidsbegränsade anställningar och både tidsbegränsat anställda och arbetslösa lämnar arbetskraften helt.

Totalt sett utgjordes årsmedeltalet fast anställda i åldern 15-74 år av drygt 3 532 000 personer år 2014. Strax under 747 000 personer var i medeltal tidsbegränsat anställda samma år, drygt 2 220 000 personer stod utanför arbetskraften och 411 000 personer var arbetslösa.

Nettoöverskottet av personer vars arbetsmarknadsstatus ändrades från ett kvartal till ett annat under 2014 var i genomsnitt: 38 000 personer (1,9 procent) från utanför arbetskraften till arbetslösa; 37 500 personer (9,1 procent) från arbetslöshet till tidsbegränsat anställda och 34 000 personer (5 procent) från tidsbegränsat till fast anställda.

Bild 3.1. Nettoövergångar mellan olika arbetskraftsstatus från ett kvartal till nästa, medeltal 2014.



Källa: SCB/AKU

4 Tidigare rapporter från LO och Svenskt Näringsliv – rapport från Rådhusgruppen

RÅDHUSGRUPPEN CITY

Rapport om argumentationen för och mot visstidsanställningar – Svenskt Näringsliv och LO

Av:

Andrea Aires

Helena Berglund Nilsson

Lars-Olof Pettersson

4.1 Uppdraget

Rådhusgruppen City fick i uppdrag av Svenskt Näringsliv och LO att gå igenom ett antal rapporter som tillhandahölls av respektive organisation. Syftet med uppdraget har varit att lyfta fram båda parter återkommande och huvudsakliga argument gällande visstidsanställningar.

Totalt har Rådhusgruppen City granskat tolv rapporter som tillhandahållits från LO och femton rapporter från Svenskt Näringsliv. De argumenten som Rådhusgruppen City betraktar som huvudsakliga summeras nedan i rapporten i två separata sektioner och följs sedan av en sammanfattning samt slutsatser som kan dras av argumentationen.

I slutet av rapporten redovisas titel och författare på samtliga rapporter och det val av källor som varje rapport hänvisar till i form av ett appendix.

4.2 Svenskt Näringslivs argument

De återkommande argumenten för visstidsanställningar som går att finna i Svenskt Näringslivs rapporter bottnar av naturliga skäl i näringslivet. Visstidsanställningar skapar flexibilitet för företag och därmed kan anställningsformen även fungera som en språngbräda in på arbetsmarknaden för framförallt ungdomar.

Svenskt Näringsliv framhåller att visstidsanställningar skapar arbetstillfällen, utgör en väg in på arbetsmarknaden för utsatta grupper och är en nödvändighet för att främja företagets konkurrenskraft. Det är således företagets behov och situation som avgör vilken anställningsform som används.

Företagens behov av flexibilitet är viktig för att främja näringslivet. Samtidigt framhåller Svenskt Näringsliv även att en viss andel av de visstidsanställda föredrar att vara visstidsanställda, att visstidsanställningar leder till fler jobb, samt vidgar vägarna in på arbetsmarknaden och in i yrkeslivet. Svenskt Näringsliv understryker också att andelen visstidsanställda av de anställda inte har ökat under de senare åren.

4.2.1 Antal och andel visstidsanställda

Med underlag från SCB:s arbetskraftsundersökningar argumenterar Svenskt Näringsliv för att andelen visstidsanställda har varit relativt stabil de senaste 15 åren. Svenskt Näringsliv beskriver förändringen av antalet visstidsanställda på arbetsmarknaden enligt följande: ”Sedan 2005 har antalet visstidsanställda vuxit med 99 000 personer och antalet tillsvidareanställda ökat med 256 000 personer”.²

Vidare skriver Svenskt Näringsliv att: ”Såväl antalet visstidsanställningar som antalet tillsvidareanställningar har stigit sedan mitten av 1990-talet” med undantag för finanskrisen

² Svenskt Näringsliv, 2014 ”Stabil andel visstidsanställda på växande arbetsmarknad” s. 3

2008–2009 då antalet visstidsanställningar föll kraftigt vilket är en skillnad jämfört med 90-talskrisen som i något högre grad slog ut tillsvidareanställningar. ”Även antalet tillsvidareanställda föll förvisso efter finanskrisen, men inte lika omfattande som antalet visstidsanställda”.³

Svenskt Näringsliv framhäver vikten av sambandet mellan konjunkturcykler och visstids- och tillsvidareanställningar när man diskuterar antalet visstidsanställda: ”I högkonjunktrens inledning stiger antalet visstidsanställningar medan antalet tillsvidareanställningar inte stiger lika kraftigt. Efter en tid med stark konjunktur övergår många visstidsanställningar i tillsvidareanställningar vilket återspeglas i statistiken i form av att antalet tillsvidareanställningar växer kraftigare än antalet visstidsanställningar.”⁴

Andelen visstidsanställda och andelen tillsvidareanställda framhävs alltså starkt påverkas av fluktueringar i konjunktoren, ”men har sett över en längre tid varit relativt stabil,”⁵ under 15 år har andelen visstidsanställda legat kring 15 procent och de tillsvidareanställda har utgjort kring 85 procent.

Att visstidsanställningar tydligt påverkas av konjunktoren och har legat på stabila nivåer talar enligt Svenskt Näringsliv för att anställningsformen snarare är ett hjälpmedel för att skapa jobb än att andelen visstidsanställningar faktiskt skulle ha ökat med en viss konstant takt.

4.2.2 *Visstidsanställningar fungerar som inkörspport*

Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar är det närmare 30 procent av unga anställda (15-24 år) på svensk arbetsmarknad som arbetar inom detaljhandeln samt hotell- och restaurang som i hög utsträckning är typiska ungdomsarbetsgivare.⁶ Svenskt Näringsliv menar att visstidsanställningen är ett mindre riskfyllt alternativ för arbetsgivaren ”i synnerhet när denne står i begrepp att anställa någon som har få referenser eller ingen arbetslivserfarenhet. Detta visar sig också i statistiken som att unga personer i högre utsträckning har en visstidsanställning.”⁷

Svenskt Näringsliv understryker att en hög andel av de visstidsanställda är ungdomar och att det finns ett samband mellan att unga är visstidsanställda och att unga i större utsträckning utbildar sig. Argumentet lyder: ”Andelen visstidsanställda bland de unga har varit mer än 50 procent sedan slutet på 1990-talet” och förklaringen följer: ”unga kombinerar ofta studier med extrajobb och att provanställningar är vanligare bland yngre.”⁸

Att visstidsanställningar fungerar som en inkörspport på arbetsmarknaden framhävs i rapporten genom specialbeställd statistik från Arbetskraftsundersökningarna. Svenskt Näringsliv menar att ”Det första som kan konstateras är att det är mer än dubbelt så hög sannolikhet att en person med en tidsbegränsad anställning får en fast anställning nästa kvartal jämfört med en

³ Svenskt Näringsliv, 2014 ”Stabil andel visstidsanställda på växande arbetsmarknad” s. 6

⁴ Svenskt Näringsliv, 2014 ”Stabil andel visstidsanställda på växande arbetsmarknad”, s. 6

⁵ Svenskt Näringsliv, 2014 ”Stabil andel visstidsanställda på växande arbetsmarknad”, s. 2

⁶ Svenskt Näringsliv, Visita och Svensk Handel, 2015. ”Visstidsanställningar i detaljhandeln och hotell- och restaurang – varierande efterfrågan ger stort behov av visstidsanställda medarbetare”, s. 6

⁷ Svenskt Näringsliv, 2014, ”Stabil andel visstidsanställda på växande arbetsmarknad”, s.12

⁸ Svenskt Näringsliv, 2014. ”Stabil andel visstidsanställda på växande arbetsmarknad”, s. 2

person som är öppet arbetslös.”⁹

Ytterligare stöd för att visstidsanställningar öppnar upp möjligheter till tillsvidareanställningar ger Svenskt Näringsliv genom en svensk forskningsstudie av arbetsförmedlingens Sökandebank: ”de med ett jobb har betydligt högre sannolikhet att bli kontaktade av en arbetsgivare”. Svenskt Näringslivs slutsats blir följaktligen ”att tillfälliga anställningar i betydligt högre grad fungerar som språngbrädor än som återvändsgränder.”¹⁰

Med underlag från SCB framhåller Svenskt Näringsliv att trots att fler ungdomar har timanställningar nu än tidigare, påverkas inte chansen att gå från en tidsbegränsad- till en tillsvidareanställning. Chansen att göra denna övergång har snarare ökat från 7,8 till 8,2 procent mellan 2006 och 2013. I åldrarna 15-24 år visar statistik från SCB att endast hälften av de visstidsanställda vill ha en tillsvidareanställning.¹¹ Svenskt Näringslivs argument för visstidsanställningar är således att ökade visstidsanställningar förbättrar möjligheten att få ett fast jobb: ”Inget tyder alltså på att de tidsbegränsade anställningarna har blivit sämre språngbrädor till fasta jobb.”¹²

Argumentet vidareutvecklas genom siffror som visar att det varje kvartal går ungefär 100 000 personer från arbetslöshet till sysselsättning och att 80 000 av dessa får en visstidsanställning och cirka 20 000 får en tillsvidareanställning. Svenskt Näringsliv argumenterar att det följaktligen är fyra gånger vanligare att en arbetslös person får en visstidsanställning än en tillsvidareanställning.¹³

Eftersom en större del av de arbetslösa betecknas som ”svagare grupper” av Arbetsförmedlingen, menar Svenskt Näringsliv att behovet och betydelsen av de tillfälliga jobben ökar eftersom dessa grupper behöver mer stöd för att hitta jobb. Med stöd från bland annat en brittisk studie skriver Svenskt Näringsliv att visstidsanställningar fungerar som en språngbräda in på arbetsmarknaden¹⁴.

4.2.3 Eftertraktat med visstidsanställningar

Svenskt Näringsliv argumenterar för att det är eftertraktat för vissa grupper att ha en visstidsanställning och beskriver att många individer föredrar en visstidsanställning: ”särskilt bland de unga som har en visstidsanställning där endast varannan vill ha en tillsvidareanställning.”¹⁵ Allra lägst andel visstidsanställda som skulle föredra en tillsvidareanställning återfinns emellertid i åldersgruppen 65–74 år ”där endast sex procent skulle föredra en tillsvidareanställning.”¹⁶

Många unga som har en visstidsanställning kombinerar den med studier: ”Hela 35 procent av

⁹ Svenskt Näringsliv, 2014. ”Visstidsjobben förenklar inträdet på arbetsmarknaden”, s.5

¹⁰ Svenskt Näringsliv, 2014. ”Visstidsjobben förenklar inträdet på arbetsmarknaden”, s.6

¹¹ Svenskt Näringsliv 2014 ” Visstidsjobben förenklar inträdet på arbetsmarknaden”, s. 11

¹² Svenskt Näringsliv 2014 ” Visstidsjobben förenklar inträdet på arbetsmarknaden”, s. 2

¹³ Svenskt Näringsliv, 2014, ”Stabil andel visstidsanställda på växande arbetsmarknad”, s. 12

¹⁴ Svenskt Näringsliv, 2014 ” Visstidsjobben förenklar inträdet på arbetsmarknaden”, s.5

¹⁵ Svenskt Näringsliv, 2014, ”Stabil andel visstidsanställda på växande arbetsmarknad”, s. 3

¹⁶ Svenskt Näringsliv, 2014, ”Stabil andel visstidsanställda på växande arbetsmarknad”, s. 10

15–24 åringar som har en visstidsanställning studerar samtidigt, vilket kan jämföras med fem procent av de visstidsanställda i övriga ålderskategorier. Detta faktum påverkar sannolikt också i vilken utsträckning unga visstidsanställda önskar en tillsvidareanställning.”¹⁷

4.2.4 Visstidsanställningarnas flexibilitet för företag

Genom intervjuer med företagsledare belyser Svenskt Näringsliv vikten av att kunna använda visstidsanställningar för att parera förändringar i efterfrågan.

Exempel som ges av Svenskt Näringsliv där företag lyfter fram fördelarna med visstidsanställningar är ett företag med klädbutiker som påpekar att ”fluktuationerna när det gäller kundtillströmningen är kraftiga under året och under veckan.”¹⁸ En skidanläggning pekar på att endast 7 av 178 anställda var tillsvidareanställda på heltid vilket är ”en ganska självklar fördelning på en skidort” samt att ”begränsade möjligheter att använda visstidsanställda skulle förstås påverka den här branschen negativt.”¹⁹

Andra argument som talar för visstidsanställningar för både företagen och arbetstagarna är enligt en intervjuad företagsledare: ”jobben som visstidsanställda har är eftertraktade. Inte minst timanställningarna där vi kan ringa in folk med kort varsel passar många väldigt bra. Det kan vara ungdomar som studerar eller någon som vill ha ett komplement till en annan anställning.”²⁰

I rapporten ges ett exempel på en fönstertillverkare som påpekar att ”företaget kan alltså tack vare visstidsalternativet anställa några fler än vad man absolut behöver för tillfället”. Han menar att det inte minst för ungdomar har skapat ”en viktig inkörsport till arbetsmarknaden.”²¹

Att visstidsanställningar är ett bra alternativ för mindre företag argumenterar Svenskt Näringsliv för genom ett exempel på en restaurang där 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.”²²

4.2.5 Visstidsanställningar och konkurrenskraft på mindre orter

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet åskådliggör hur marknaden ser ut på glesbygden. ”Flera län med stora glesbygdsområden är beroende av enstaka och ofta offentliga arbetsgivare. De är därmed särskilt sårbara i konjunkturnedgångar eftersom enskilda företag

¹⁷ Svenskt Näringsliv, 2014, ”Stabil andel visstidsanställda på växande arbetsmarknad”, s. 9

¹⁸ Svenskt Näringsliv 2014, ”Visstidsanställningar – stärker företagets konkurrenskraft och skapar jobb”, s. 21

¹⁹ Svenskt Näringsliv 2014, ”Visstidsanställningar – stärker företagets konkurrenskraft och skapar jobb”, s. 14

²⁰ Svenskt Näringsliv 2014, ”Visstidsanställningar – stärker företagets konkurrenskraft och skapar jobb”, s. 14

²¹ Svenskt Näringsliv 2014, ”Visstidsanställningar – stärker företagets konkurrenskraft och skapar jobb”, s. 16

²² Svenskt Näringsliv, Visita och Svensk Handel, 2015 ”Visstidsanställningar i detaljhandeln och hotell- och restaurang – varierande efterfrågan ger stort behov av visstidsanställda medarbetare”, s. 6

kan drabbas hårt och de offentliga arbetsgivarna är beroende av skatteintäkterna. Genom att bredda det lokala näringslivet med fler tjänsteföretag minskar sårbarheten.”²³

Svenskt Näringsliv, Visita och SLA anför i rapporten: ”Hotell- och restaurangbranschen och besöksnäringarna har bidragit starkt till tillväxten i små regioner. Företag inom dessa branscher har också den största viljan att växa i både omsättning och antal anställda. En inskränkning av deras möjligheter att rekrytera personal – och därmed skapa maximalt antal jobb – riskerar att hämma denna positiva utveckling.”²⁴ I samma rapport argumenteras vidare för att visstidsanställningar är extra viktiga för mindre arbetsplatser. Vidare framhålls det att de anställdas goda möjligheter till ledighet, t ex föräldraledighet och tjänstledighet för studier resulterar i ökat behov av visstidsanställningar

Baserat på exemplen givna ovan är ett av Svenskt Näringslivs argument att en begränsning av visstidsanställningar kan slå hårt mot mindre orter, på glesbygden och mot säsongsbetonade verksamheter som i förlängningen kan öka klyftan mellan städer och landsbygden.²⁵

4.3 LOs argument

De återkommande argument som LO framhåller beträffande visstidsanställningar utgår från de anställdas perspektiv och hur visstidsanställningar skapar osäkerhet i befintliga jobb. LO lyfter fram att det är svagare grupper som tvingas till osäkra anställningar och att dessa grupper blir ännu svagare genom att inte tillsvidareanställas. Utöver att visstidsanställningarna skapar en otrygghet, menar LO att visstidsanställningar även genererar skillnader i lön och kompetensutveckling, samt att arbetsgivarna har ett val att anställa på visstid eller tillsvidare.

4.3.1 Visstidsanställningar, osäkerhet och otrygghet

Flera argument mot visstidsanställningar som återkommer i de rapporter som LO tillhandahållit berör i stor utsträckning försämrade arbetsvillkor. Enligt en enkätundersökning gjord bland Kommunals medlemmar visas att visstidsanställda i högre utsträckning har delade turer än tillsvidareanställda²⁶ och att endast 50 procent av de visstidsanställda hade haft medarbetarsamtal, till skillnad från de tillsvidareanställda där 75 procent hade haft medarbetarsamtal.²⁷ Undersökningen bland Kommunals medlemmar visade också att visstidsanställda har sämre förmåner än tillsvidareanställda. Undersökningen visade också att cirka 70 procent av de tillsvidareanställda hade friskvårdsbidrag, medan endast drygt 40 procent av visstidsanställda hade den förmånen.²⁸

²³ Svenskt Näringsliv, SLA och Visita, 2013 ”Hela Sveriges jobb i fokus – visstidsanställningarnas betydelse för utveckling och arbetstillfällen i hela landet”, s. 3

²⁴ Svenskt Näringsliv, SLA och Visita 2013 ”Hela Sveriges jobb i fokus – visstidsanställningarnas betydelse för utveckling och arbetstillfällen i hela landet”, s. 3

²⁵ Svenskt Näringsliv, SLA och Visita 2013 ”Hela Sveriges jobb i fokus – visstidsanställningarnas betydelse för utveckling och arbetstillfällen i hela landet”, s. 3

²⁶ Kommunal 2014 ”Är det här okej?”, s. 13-14

²⁷ Kommunal 2014 ”Är det här okej?”, s. 15

²⁸ Kommunal 2014 ”Är det här okej?”, s. 20

I LOs rapporter argumenteras det också för att det förekommer skillnader i lön mellan anställningsformerna. Det exempel som finns är baserat på Kommunals lönestatistik och visade att den genomsnittliga månadslönen för visstidsanställda år 2012 var 3 400 kronor lägre än för tillsvidareanställda i den kommunala sektorn.²⁹

LO argumenterar för att visstidsanställningar skapar otrygghet enligt följande:

”Anställningstrygghet, arbetstid, hur arbetstiden förläggs och den enskildes inflytande över sina arbetsvillkor är av stor betydelse för den tid, makt och pengar som individen förfogar över. Makt eller snarare avsaknaden av makt och inflytande över arbetet är mer påtaglig för vissa arbetstagare än andra.”³⁰

Argumentet att avsaknaden av makt och inflytande över arbetssituationen är mer påtaglig för vissa grupper återkommer i LOs rapporter. En sådan grupp som är mer utsatt är kvinnor. En fjärdedel av kvinnorna i arbetaryrken har tidsbegränsade anställningar, vilket LO menar försvårar möjligheten att ha kontroll över sin arbetssituation. Skillnaderna mellan män och kvinnors anknytning till arbetsmarknaden i form av olika anställningsformer och arbetstider innebär att de ekonomiska skillnaderna förstärks på såväl kort som på lång sikt.³¹

I LOs jämställdhetsbarometer framhålls att: ”För kvinnor i arbetaryrken uppstår inte deltidsarbete och osäkra anställningar i samband med att de blir föräldrar utan är ofta en ingångsvariabel i arbetslivet. Däremot kan utbredningen av deltider och tidsbegränsade anställningar inom de kvinnodominerade yrkena förstärka och cementera en könstraditionell uppdelning av omsorgsarbetet.”³² LOs argument mot visstidsanställningar handlar på så vis om att otrygga anställningsformer även skapar dåliga förhållanden i privatlivet.

I flera undersökningar bland LOs medlemmar framhålls att korta anställningar och deltidsarbete tillsammans med låga inkomster försvårade möjligheten att dela mer lika på föräldraledigheten³³. I dessa rapporter framhålls ytterligare en konsekvens av visstidsanställningar som har att göra med den otrygghet som skapas i privatlivet, nämligen när man väljer att skaffa barn: ”En indikation på att många väljer att vänta är att av dem som uppgett att anställningsformen har betydelse för när de bildar familj, uppger två tredjedelar att de valt att vänta med barn.”³⁴

Anledningen att visstidsanställda väntar med att skaffa barn har enligt rapporten att göra med den stress som är förknippad med bristen på framförhållning när det kommer till arbetstider eftersom varierande arbetstider gör att det blir svårt att planera resterande delar av livet.³⁵ Denna stress påverkar fler aspekter av livet än bara att planera barn, t.ex. riskerar

²⁹ Kommunal 2014 ”År det här okej?”, s. 16

³⁰ LOs jämställdhetsbarometer 2015, s.7

³¹ LOs jämställdhetsbarometer 2015, s. 5 ff

³² LOs jämställdhetsbarometer 2015, s. 20

³³ LOs jämställdhetsbarometer 2014, s. 15

³⁴ Kommunal 2011, ”Ständig Standby”, s. 20

³⁵ Kommunal 2011, ”Ständig Standby” s.17

tidsbegränsade anställningar att leda till låga pensioner, främst för kvinnor i arbetaryrken, eftersom det blir ett oregelbundet förhållande till arbetslivet.³⁶

4.3.2 *Få föredrar att vara visstidsanställda*

Till skillnad från Svenskt Näringsliv argumenterar LO för att få föredrar att vara visstidsanställda. Likt för Svenskt Näringsliv baseras argumentet på SCB:s arbetskraftsundersökningar på frågan ”Vilket föredrar du: en tidsbegränsad eller en fast anställning?” På denna fråga redovisar LO att 70 procent föredrar en fast anställning medan 29 procent föredrar en tidsbegränsad anställning.³⁷

Eftersom det i AKU inte ställs någon följdfråga om varför man föredrar en viss anställningsform före en annan gör LO en egen uträkning på hur många som skulle vara tillsvidareanställda enligt eget önskemål. Uträkningen bedrevs enligt följande: ”Av de totalt 618 200 personer som var tidsbegränsat anställda år 2014 uppger sig totalt 177 000 föredra att vara just tidsbegränsat anställda. Nästan hälften av dessa är dock heltidsstuderande. Återstår gör 93 100 personer som av någon anledning föredrar att vara tidsbegränsat anställda. Dessa 93 100 personer motsvarar 15 procent av samtliga 618 200 tidsbegränsat anställda och drygt två procent av samtliga 4 072 000 anställda.” Det vill säga att 98 procent skulle vara tillsvidareanställda om man fick den anställningsform man själv föredrar.³⁸

Likt Svenskt Näringsliv framhåller LO att ungdomar, men även äldre åldersgrupper är mindre angelägna att ha tillsvidareanställning i jämförelse med de som är mitt i arbetslivet.³⁹

4.3.3 *Utsatthet för specifika grupper*

Som tidigare nämnts är det vissa grupper som LO betonar blir extra utsatta av visstidsanställningar. För gruppen invandrare beskriver LO situationen som följande: effekten av den ekonomiska krisen från 1990-talet innebar att det blev svårare för invandrare att etablera sig på arbetsmarknaden.⁴⁰ Invandrare är en överrepresenterad grupp bland visstidsanställda; i åldersgruppen 25-54 år är det mer än dubbelt så vanligt att en utomeuropeisk invandrare är visstidsanställd än en infödd svensk.⁴¹ LO pekar på att ”bland anställda inom samma utbildningsnivåer finns skiktningar utifrån etnicitet och kön vad gäller förekomsten av otrygga anställningar” särskilt tydlig för gruppen utrikes födda med upp till tio år i Sverige: ”För kvinnorna ligger andelen tidsbegränsade anställningar mellan 38 och 50 procent och bland män mellan 26 och 38 procent.”⁴²

Vidare följer även argument som exempelvis: ”De som är tillfälligt anställda eller timavlönade har inte bara otryggare villkor, de har också betydligt lägre lönenivåer. En otrygg

³⁶ LOs jämställdhetsbarometer 2014, s.30

³⁷ LO ”Anställningsformer år 2014 - Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2014”, s.31

³⁸ LO ”Anställningsformer år 2014 - Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2014”, s.34

³⁹ LO ”Anställningsformer år 2014 - Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2014”, s.33

⁴⁰ LO 2015 ”Etablering i skuggan av hög arbetslöshet, skillnadsskapande och migrationseffekter”, s 30

⁴¹ Kommunal 2011, ”Ständig Standby” s.15

⁴² LO 2015 ”Etablering i skuggan av hög arbetslöshet, skillnadsskapande och migrationseffekter”, s 51

anställning genererar en låg lön⁴³, men även argument som: ”Nio procent av Kommunals medlemmar födda i Sverige var timavlönade och 15 procent var tillfälligt anställda 2007. Men andelarna är dubbelt så stora bland medlemmar födda utanför EU eller i övriga världen, drygt 20 respektive 34 procent. De otrygga anställningarna är minst vanliga bland medlemmar födda i ett nordiskt land.”⁴⁴

4.3.4 Arbetskvaliteten och längden på visstidsanställningen

LO framför argument mot visstidsanställningar genom att belysa att det är ett problem att många är kvar på tidsbegränsade kontrakt i mer än två år och att otrygghet avspeglas på arbetskvaliteten. Själva argumentet baseras på en rapport framställd av Handels om deras medlemmar och lyder: ”många är kvar på tidsbegränsade kontrakt hos samma arbetsgivare i mer än de två år, efter vilka den allmänna visstidsanställningen ska upphöra. Det innebär antingen att arbetsgivare byter form av tidsbegränsad anställning och låter arbetstagaren fortsätta på arbetsplatsen, eller att arbetstagaren arbetar för få dagar, så att det sammanlagt antal arbetade dagar understiger två år, men överstiger två år i tid sedan personen började på arbetsplatsen.”⁴⁵

Sammantaget argumenteras det även för hur otryggheten i anställningsformen avspeglas på kvaliteten på det arbete som utförs. Ett exempel på detta är taget ur hur vården bedrivs. Argumentet lyder: ”De otrygga anställningarna och den höga personalomsättningen skapar inte bara oro för de visstidsanställda, det påverkar också kvaliteten i välfärdstjänsterna.”⁴⁶

4.4 Slutsatser

Frågan om visstidsanställningar är av intresse både för Svenskt Näringsliv och LO. Generellt skulle man kunna sammanfatta ståndpunkterna så att Svenskt Näringsliv vill att regleringar av visstidsanställningar tar utgångspunkt i verksamheternas behov och näringslivets dynamik, medan LO vill att arbetstagare i första hand ska kunna ha en förutsägbar inkomst och arbetssituation. Det betyder att organisationerna söker sina argument från helt olika utgångspunkter, vilket avspeglas i de rapporter man publicerat.

4.4.1 Sammanfattning av LOs argument

De huvudsakliga argumenten som talar mot visstidsanställningar i samtliga rapporter har att göra med de övriga arbetsvillkor och den utsatthet som visstidsanställda har i förhållande till tillsvidareanställda.

De flesta argument mot visstidsanställningar bottenar i otrygghet för den anställde, som i sin tur påverkar hur man utför sitt yrke och hur det negativt påverkar planeringen av livet vid sidan av arbetet. Vidare förstärker visstidsanställningen ekonomiska skillnader mellan främst

⁴³ Kommunal 2009, ”Får man sämre anställningsvillkor och lön om man är född utomlands?”, s. 7

⁴⁴ Kommunal 2009, ”Får man sämre anställningsvillkor och lön om man är född utomlands?”, s. 18

⁴⁵ Handels 2014, ”Otrygghet och flexibilitet- Om anställningsvillkor och konsekvenser av arbetsgivares bemanningspolitik i handeln”, s 24

⁴⁶ Kommunal 2014 ”Är det här okej? – en rapport om villkoren för visstids- och timanställda”, s. 22

arbetarkvinnor och män, samt bidrar till att invandrare i lägre utsträckning får tillsvidareanställning.

Argumenten kan sammanfattas som att ”Den normerande arbetsmarknadslagstiftningen ska stödja rätten till trygga anställningar. Efter två år hos samma arbetsgivare ska visstidsanställningar övergå i tillsvidareanställningar”⁴⁷ och ”LO visar att fasta anställningar är grunden både för utvecklingsmöjligheter, kompetensutveckling och lärande i arbetet men också för ansvar, delaktighet och inflytande, arbetstider och arbetsuppgifter.”⁴⁸

4.4.2 Sammanfattning av Svenskt Näringslivs argument

De argument som Svenskt Näringslivs rapporter tar upp kretsar kring vikten av att företagen ges möjlighet att kunna vara konkurrenskraftiga. I flera av Svenskt Näringslivs rapporter nämns en föränderlig marknad som ett argument för behovet av visstidsanställningar på arbetsmarknaden. Växande och varierande efterfrågan samt behovet för företag att vara konkurrenskraftiga och lönsamma gör att företag väljer att ha en del av sin arbetskraft visstidsanställda.

Svenskt Näringsliv lyfter också fram vikten av visstidsanställningar för att som arbetstagare kunna få in en fot på arbetsmarknaden. Framförallt för ungas etablering. Argumenten kan sammanfattas som att idag är det flest unga som är visstidsanställda och får genom, till exempel extrajobb vid sidan av studier, viktig erfarenhet inför framtida anställningar. Visstidsanställningar är en inkörsport till tillsvidareanställning för många. Vidare föredrar en tredjedel av de visstidsanställda den anställningsformen. Även för ”svaga grupper” fungerar visstidsanställningar som en väg ut ur arbetslöshet. Visstidsanställningar är också en viktig del i att kunna skapa jobb på glesbygden och i branscher som är säsongberoende.

Ett annat återkommande argument är att andelen visstidsanställda är relativt stabil och att de flesta arbetstagarna i Sverige är tillsvidareanställda. Under de senaste 15 åren har andelen visstidsanställda legat kring 15 procent och motsvarande har andelen tillsvidareanställda legat kring 85 procent.

⁴⁷ LOs Jämställdhetsbarometer 2014, s 36

⁴⁸ LO 2015, ”Etablering i skuggan av hög arbetslöshet, skillnadsskapande och migrationseffekter”, s 52

APPENDIX

LOs rapporter

Rådhusgruppen City har fått ta del av tolv olika rapporter som tillhandahållits av LO. Av dessa rapporter var fem stycken framställda av Kommunal, en av Katalys, en av Handels och resterande fem av LO. Namnen på rapporterna följer nedan:

- Wall, Annakarin. 2014. *Är det här okej? – en rapport om villkoren för visstids- och timanställda*. Kommunal
- Bergold, Joa, och Vedin, Ulrika. 2015 - *Sveriges jämställdhetsbarometer 2015 - Tid, makt och pengar*. Arbetslivsenheten, Enheten för ekonomisk politik och arbetsmarknad
- 2014. *Sveriges jämställdhetsbarometer - Tid, makt och pengar*
- Larsson, Mats. *Anställningsformer år 2011- Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2011*. Arbetslivsenheten
- Larsson, Mats. *Anställningsformer år 2014 - Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2014*. Arbetslivsenheten
- 2015. *Etablering i skuggan av hög arbetslöshet, skillnadsskapande och migrationseffekter*
- Ölmebäck, Emma. 2015. *Ständigt standby- en rapport om visstidsanställdas villkor*. Kommunal
- 2009. *Får man sämre anställningsvillkor och lägre lön om man är född utomlands?* Kommunal
- Widmark, Olof. 2014. *Så mycket bättre? En jämförelse av anställningsvillkor och löner i privat och kommunalt driven äldreomsorg*. Kommunal
- Wondmeneh, Yeshiwork 2013. *Mångfald i äldreomsorgen - Om anställningsvillkor för utlandsfödda medlemmar i Kommunal*. Kommunal
- Boman, Josefine och Strömbäck, Anton. 2014. *Otrygghet och flexibilitet – Om anställningsvillkor och konsekvenser av arbetsgivares bemanningspolitik i handeln*. Handelsanställdas förbund
- Bernhadtz, Victor och Olme, Elisabet. 2013. *Vilken arbetsmarknad ska vi ha?* Katalys nr.3

Svenskt Näringslivs rapporter

Rådhusgruppen City har fått ta del av femton olika rapporter som tillhandahållits av Svenskt Näringsliv. Av dessa rapporter var sju stycken framställda av medlemsorganisationer så som Sveriges Bussföretag, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Handelsanställdas förbund och Svensk Handel, Partihandelsavtal samt Medieföretagen. Namnen på rapporterna följer nedan:

- Wiklund, Clara, Ahlén, Andreas, Patrik Karlsson och Beckman Niklas. 2015. *”Visstidsanställningar i detaljhandeln och hotell- och restaurang – varierande efterfrågan ger stort behov av visstidsanställda medarbetare”* Svenskt Näringsliv, Visita och Svensk Handel
- Karlsson, Patrik och Karlsson, Sören. 2014. *”Visstidsjobben förenklar inträdet på arbetsmarknaden”* Svenskt Näringsliv
- Karlsson, Patrik. 2014. *”Stabil andel visstidsanställda på växande arbetsmarknad”* Svenskt Näringsliv

- 2013. *"Hela Sveriges jobb i fokus – visstidsanställningarnas betydelse för utveckling och arbetstillfällen i hela landet"* Svenskt Näringsliv, SLA och Visita
- Sanandaji, Nima. 2013. *"Visstidsanställningarnas betydelse för etablering på arbetsmarknaden"* Svenskt Näringsliv
- Beckman, Niklas och Karlsson, Patrik. 2013. *"En analys av det påstådda missbruket av visstidsanställningar"* Svenskt Näringsliv
- 2012. *"Ett steg in – anställningsformer och flöden på arbetsmarknaden"* Svenskt Näringsliv
- Kreicbergs Utredning & Opinion. 2011. *"Språngbräda eller återvändsgränd?" Struktur och utveckling av de atypiska anställningsformerna.* Svenskt Näringsliv
- 2015. *"Dyrare kollektivtrafik, färre jobb och sämre turtäthet - Konsekvenser av rätt till heltid och en visstidsbegränsning för upphandlad busstrafik"* Sveriges Bussföretag.
- 2015. *"Begränsning av visstid ger inställd jobbtillväxt inom de gröna näringarna"* Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet/New Republic
- Dahl, Mattias. 2014. *"Svensk Handel om visstidsanställningar"*
- Tenselius Robert, Alsén Hanna, Dahlsten Marcus och Wahlstedt John. 2013. *"Anställningsskyddet internationellt – en genomgång av forskning om utformning och effekter"* Teknikföretagen
- Tenselius Robert, Alsén Hanna och Dahlsten Marcus. 2012. *"Konsekvenser av LAS – en kartläggning av anställningsskyddets effekter i svenska teknikföretag"* Teknikföretagen
- 2012. *"Slutrapport – arbetsgrupp partihandeln"* Svensk Handel och Handelsanställdas förbund
- 2011. *"Så jobbar vi i media – anställningsformer i mediebranschen."* Medieföretagen/Almega

Val av källor

I Rådhusgruppen Citys uppgift har det ingått att förteckna källorna som används i de rapporter som tillhandahållits. Då flertalet av rapporterna berör andra områden utöver visstidsanställningar, har ett försök gjorts att endast sammanfatta de källor som används för att beskriva situationen för visstidsanställda.

LOs källor

Till att börja med kan det konstateras att samtliga rapporter har till stor del baserat siffror om visstidsanställda på SCB:s arbetskraftsundersökningar. Vidare har de rapporter som är framställda av Kommunal och den rapport som är producerad av Handels även egna enkät- och medlemsundersökningar som komplement till den statistik som tillhandahålls via SCB. Den ena rapporten från Kommunal är från 2014 och avser medlemmar som arbetar med barn- och äldreomsorgen och den andra är från 2011. Handels undersökning är framtagen med hjälp av Novus och finns i olika upplagor. Tyngdpunkten kan ändå betonas ligga på AKU i samtliga rapporter.

Vidare går det också att fastställa att ett urval av det källmaterial som återkommer i rapporterna är andra rapporter som är producerade av LO och Kommunal.

Till viss del förekom även hänvisningar mellan de olika rapporter som tillhandahållits för att påvisa resultat av exempelvis tidigare medlemsundersökningar.

Svenskt Näringslivs källor

I de flesta rapporterna används statistik hämtat från SCB:s Arbetskraftsundersökningar (AKU) som underlag. Svenskt Näringsliv lyfter dock fram att AKU:s definitioner av visstidsanställningar skiljer sig från de visstidsanställningsformer som finns i LAS och att det därför utgör problem att tolka resultaten.⁴⁹

Andra underlag som används är specialbeställd statistik från SCB för att analysera hur visstidsanställningarna har utvecklats på svensk arbetsmarknad sedan 2006. Även egna enkät- och medlemsundersökningar används som komplement till den statistik som tillhandahålls via SCB. En del rapporter innehåller företagsexempel där intervjuer med företagsledare utgör en del i argumentationsunderlaget.

I mångt och mycket använder både SN och LO samma ursprungskällor, SCBs Arbetskraftsundersökningar, för sina ståndpunkter.

LOs källor och referenser i de granskade rapporterna

- Kommunal (2010) Kön, lön och arbetstid, Kommunal
- Kommunal (2014) Visstid på livstid
- LO (2013) Saknas: En arbetslinje för omställning – växande behov och sämre möjligheter till omställning på arbetsmarknaden, delrapport 4, Arbetsmarknaden efter krisen, Landsorganisationen i Sverige
- LO (2013) Arbetsmiljö 2012 – klass och kön, Landsorganisationen i Sverige
- LO (2013) Pensionsreformen i full tid, Landsorganisationen i Sverige
- LO (2014) Anställningsformer år 2014 – Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2014, Landsorganisationen i Sverige
- LO (2012) Sökes: Kompetent, flexibel och billig arbetskraft. – hur arbetsgivarnas krav ökar polariseringen på arbetsmarknaden.
- Larsson, Mats, (2009) Anställningsform år 2008. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2008, LO, Arbetslivsenheten, Stockholm.
- Umegård, B. (2008). Får man sämre anställningsvillkor och lägre lön om man är född utomlands? Svenska Kommunalarbetareförbundet.
- Wall, A. (2013). Visstid på livstid? Stockholm: Kommunal

De övriga källorna som har använts läggs det inte lika stor statistisk vikt vid, utan snarare för att framlägga bevis för effekten av visstidsanställning för vissa grupper så som kvinnor eller invandrare. Ett urval av dessa typer av källor följer nedan:

⁴⁹ Svenskt Näringsliv, Visita och Svensk Handel, 2015. "Visstidsanställningar i detaljhandeln och hotell- och restaurang – varierande efterfrågan ger stort behov av visstidsanställda medarbetare", s. 20

- Boman, J., Carlén, S., & Strömbäck, A. (2012). Utarbetad eller utbyttbar? Hur otrygga jobb påverkar arbetsmiljön i detaljhandeln.
- Duvander, Ann-Zofie & Viklund, Ida (2014) Kvinnors och mäns föräldradidighet, i SOU 2014:28, ”Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser”, Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet
- Edin, Per-Anders & Åslund, Olof (2001) Invandrare på 1990-talets arbetsmarknad, Rapport till kommittén Välfärdsbokslut, IFAU, Rapport 2001:7
- Eriksson, Stefan (2010) Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden, s. 243–376, i Bilaga 4 till LU2011, SOU 2010:88, ”Vägen till arbete – Arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration”, Stockholm 2010
- Håkansson, Kristina (2001) Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda, IFAU, Rapport 2001:1
- Holmlund, B & Storrie, D. (2002), ”Temporary work in turbulent times: The Swedish experiment”, The Economic Journal, vol.112, No. 480, pp. 245-269
- Knocke, Woukko (2006) Den strukturella diskrimineringens försåtlighet – Ett historiskt och nutida perspektiv, s. 41–68, i SOU 2006:60, ”På tröskeln till lönearbete – Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund, Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering, Stockholm 2006
- Neergaard, Anders (2006) På tröskeln till lönearbete – Centrala begrepp och antologins innehåll, s. 9–40, i SOU 2006:60, ”På tröskeln till lönearbete – Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund, Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering, Stockholm 2006
- SBU (2014) Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom – En systematisk litteraturöversikt, Statens beredning för medicinsk utvärdering, februari 2014
- Statistiska Centralbyrån, Arbetskraftsundersökningarna (AKU).
- Vinberg, Stig & Toivanen, Susanna (2011) Arbetslivet – en bortglömd arena för jämlika hälso- och arbetsvillkor? Socialmedicinsk tidskrift 4/2011, s 328-337
- Waenerlund, Anna-Karin, Virtanen, Pekka & Hammarström, Anne (2011) Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort, Scandinavian Journal of Public Health, volym 39, nr 5, s 533-539, juli 2011
- Wikman, A. (2002). Temporära kontrakt och inlåsnings effekter.
- Yazdanpanah, Soheyla (2013) Invandrarkvinnors liv och arbete i Sverige – Behovet av en ny historieskrivning, s. 72–107, i Blomberg, Eva & Niskanen, Kirsti (red) ”Arbete och jämställdhet – Förändringar under femtio år”, SNS Förlag

Svenskt Näringslivs Källor och referenser i de granskade rapporterna

- Arbetsmarknadsutsikterna för Dalarnas län 2012–2013
- Arbetsmarknadsutsikterna i Jämtlands län 2013
- Booth, Fransesconi och Franks, Temporary Jobs: Stepping stones or dead ends?The Economic Journal, Volym 112, 2002
- Eurostat, LFS, Transition rates from temporary contracts to permanent contracts, 2011.
- Framtidskommissionen, Försörjningskvoten i olika delar av Sverige – scenarier till år 2050

- Konjunkturinstitutet (2005). ”Lönebildningsrapport”.
- Medlingsinstitutet SCB, Hushållens ekonomi
- OECD, Employment protection index
- OECD, ”Going for Growth” 2013
- OECD Indicators of Employment Protection, www.oecd.org.
- Statistiska Centralbyrån, Arbetskraftsundersökningarna (AKU).
- Statistiska Centralbyrån, Utvecklingen av tidsbegränsat anställda, AM 110 SM 1501, 2015
- Statistik om bussbranschen
- Specialbeställning av Svenskt Näringsliv från SCB:s arbetskraftsundersökningar för åren 2005 till 2012.
- <http://www.naturvardsverket.se>
- <http://www.svensktnaringsliv.se/regioner/karlstad/eus-lagsta-arbetsloshet-2020-5-100-nya-jobb->
- <https://www.finansforbundet.se>
- <http://www.almega.se/arbetsgivarguiden>
- <http://www.tco.se>
- <http://www.regeringen.se>
- <http://www.transportgruppen.se>

De övriga källorna som har använts läggs det inte lika stor statistisk vikt vid, de har snarare använts för att framlägga bevis för effekten av visstidsanställning på företagen och de anställda. Ett urval av dessa typer av källor följer nedan:

- Arbetsförmedlingen, pressmeddelande ”Jobbtillväxten blir kraftig i Sverige under de närmaste två åren”, 2013.
- Arbetsförmedlingen, pressmeddelande ”Lättare att få jobb inom många yrken”, 2014.
- Arbetsförmedlingens prognos för åren 2013 och 2014
- Arbetsgivarverket, muntlig kontakt.
- Ejermo, Olof; Universitetet som drivkraft för tillväxt och utveckling, Entreprenörskapsforum
- Ekonomifakta
- Eriksson och Lagerström, Väljer företag bort arbetslösa jobbsökande IFAU Rapport 2004:3.
- ”LAS är flexibelt – även i småföretag”. Bra affärer 1/2011.
- Proposition 1996/97:16, En arbetsrätt för ökad tillväxt
- Proposition 2006/07:111, Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. SCB (AKU) och Svenskt Näringsliv,
- Proposition 2014/15:1.
- Regeringens vårproposition, Nordea, Ekonomiska utsikter 2013
- Sanandaji, Nima, Visstidsanställningarnas betydelse för etableringen på arbetsmarknaden, 2013.
- Skedinger, Per, Tudelad trygghet, artikel i antologin ”Jobben kommer och går – behovet av trygghet består”, Ekerlids Förlag, 2012.
- ”Stabil andel visstidsanställda på en växande arbetsmarknad”, 2014 Niia, Häggström och Nordström, Svd Brännpunkt, 2014
- Svenskt Näringsliv (2012). ”Ett steg in – anställningsformer och flöden på

arbetsmarknaden”.

- Teknikföretagen, Lokala krisöverenskommelser i teknikföretag – utvärdering av avtalsenliga krisåtgärder, 2010.
- Tillväxtverket & Svenskt Näringsliv; Genuint sårbara kommuner, Företagandet, arbetsmarknaden och beroendet av enskilda större företag.

5 Anställningar på svensk arbetsmarknad – rapport från SCB



Statistiska centralbyrån Statistics Sweden

SCB, Stockholm
08-506 940 00

SCB, Örebro
019-17 60 00

www.scb.se

Anställningar på svensk arbetsmarknad

Sammanfattande resultat



5.1 Inledning

5.1.1 Undersökningens syfte

Statistiska Centralbyrån (SCB) har på uppdrag av Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige (LO) genomfört en undersökning med syfte att få en bild av hur den svenska arbetsmarknaden ser ut just nu. Särskilt viktigt var att öka kunskapen om de visstidsanställdas arbetsvillkor.

5.1.2 Undersökningens upplägg

Undersökningen genomfördes som en enkätundersökning med ett urval om 25 014 personer i åldern 20-64 år dragna från Registret över totalbefolkningen (RTB). Undersökningen pågick från augusti till oktober 2015. För ytterligare detaljer kring undersökningens upplägg och genomförande, se tillhörande teknisk rapport.

5.1.3 Undersökningens huvudsakliga målgrupp

Rapporten börjar med att översiktligt beskriva arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen följt av anknyningsgraden till arbetsmarknaden för de som hade ett arbete eller som hade arbetat något den senaste månaden. Därefter läggs fokus på visstidsanställda, och framför allt på visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande. Anledningen till att fokus lades på en delmängd av de visstidsanställda och inte alla visstidsanställda var att denna grupp var av särskilt intresse för Svenskt Näringsliv och LO (i denna undersökning).

5.1.4 Undersökningens tillförlitlighet

Att fokusera på en delmängd och inte hela gruppen skapar dock vissa problem. Eftersom många grupper var små var skattningarnas osäkerhet, relativt skattningarna, i många fall stora. Detta fick effekten att det blev svårt att uttala sig om skillnader mellan olika grupper i termer av statistiskt säkerställda skillnader. SCB hade under arbetets gång en dialog med Svenskt Näringsliv och LO om detta problem men eftersom Svenskt Näringsliv och LO:s önskemål vägde tyngre har det ändå gjorts sådana jämförelser. För att nyansera bilden gjordes dock även jämförelser med hela gruppen visstidsanställda och i vissa fall även med visstidsanställda arbetare i offentlig sektor som inte var heltidsstuderande.

5.2 Resultat

Samtliga resultat som presenteras baseras på den undersökning som SCB har genomfört på uppdrag av Svenskt Näringsliv och LO. Samtliga tabeller innehåller skattade värden baserade på svarande från enkätundersökningen. För samtliga tabeller är åldersindelningen 20-64 år. Tabellerna redovisas vanligtvis efter kön, ålder och näringsgren men även, i vissa fall, efter sektor. I tabeller som redovisas efter näringsgren har endast vård och omsorg, handel samt hotell och restaurang särredovisats. Orsaken till detta är att näringsgrenar där visstidsanställningar är mer vanligt förekommande var av särskilt intresse för Svenskt Näringsliv och LO (i denna undersökning) samt att övriga näringsgrenar hade för få svarande för att kunna särredovisas med tillräcklig kvalitet.

I tabellerna redovisas **andelsskattningar i procent (%)** och **antalsskattningar i tusental (1 000-tal)** samt **tillhörande osäkerhetstal (95 % konfidensnivå)**. I de fall andelsskattningarna inte summerar till 100 procent eller undergrupper, antalsmässigt, inte summerar till huvudgruppen förklaras av att vissa personer inte svarat på frågan eller svarat på ett icke fullständigt vis.

Eftersom undersökningen är en urvalsundersökning får vi ett slumpfel där osäkerhetstalet ger en uppfattning om dess storlek. Genom att subtrahera respektive addera osäkerhetstalet från/till skattningen erhålls konfidensintervallet. Förenklat innebär konfidensnivån, i vårt fall 95 %, att om man skulle dra ett urval 100 gånger och därpå göra 100 skattningar med tillhörande konfidensintervall skulle konfidensintervallet täcka det sanna värdet 95 gånger av 100. Osäkerhetstalen som redovisas i tabellerna används för att man ska veta inom vilket intervall det sanna värdet (med 95 % säkerhet) befinner sig⁵⁰.

För att se om skillnaden mellan två redovisningsgrupper var statistiskt säkerställd på 95 % konfidensnivå, t.ex. mellan män och kvinnor, tog SCB fram differensskattningen dessa emellan. Denna differensskattning har sitt eget konfidensintervall och om detta inte inkluderade noll var skillnaden mellan grupperna statistiskt säkerställd. Vare sig differensskattningar eller tillhörande osäkerhetstal redovisas i tabellerna. För att ändå ge läsaren möjlighet till att se om skillnaden mellan två grupper var statistiskt säkerställd presenteras en approximativ metod i fotnot två⁵¹.

⁵⁰ Exempel hämtat från tabell 1. Andelen som svarat att de hade ett arbete var 81,4 procent med ett osäkerhetstal på 1,2 procent. Konfidensintervallet kan då beräknas, med 95 procents konfidensnivå, till 80,2-82,6 procent. Man kan då säga att andelen som hade ett arbete låg, med 95 % säkerhet, mellan 80,2 och 82,6 procent.

⁵¹ Om skillnaden mellan två punktskattningar, X, är större än Y (se formel) var skillnaden mellan grupperna statistiskt säkerställd, annars inte. I formeln är $OsTal_1$ och $OsTal_2$ tillhörande osäkerhetstal för respektive punktskattningar (till exempel män respektive kvinnor).

$$1,96 * \sqrt{\left(\left(\frac{OsTal_1}{1,96}\right)^2 + \left(\frac{OsTal_2}{1,96}\right)^2\right)} = Y$$

5.2.1 Drygt åtta av tio hade ett arbete

I tabell 5.1 framgår att 81,4 procent av personerna i åldern 20-64 år hade ett arbete, bland männen var det 82,2 procent och bland kvinnorna 80,6 procent. Skillnaden mellan könen var inte statistiskt säkerställd.

I tabell 5.1 framgår också att det var tre åldersgrupper (25-34 år, 35-44 år och 45-54 år) som hade en andel överstigande 80 procent. För personer i åldern 45-54 år var det till och med så att nästan nio av tio, eller 89,0 procent, hade ett arbete. För den yngsta åldersgruppen var det däremot mer ovanligt att ha ett arbete, i denna grupp låg andelen på 61,9 procent. Skillnaden mellan 20-24-åringarna och övriga var statistiskt säkerställd.

Tabell 5.1.

Befolkningen efter arbetsmarknadssituationen (arbete/ej arbete).

	Har du något arbete?				Antal (1 000-tal)	
	Ja		Nej			
<i>Kön</i>						
Båda könen	81,4	±1,2	18,6	±1,2	5 651	±0
Män	82,2	±1,9	17,8	±1,9	2 874	±0
Kvinnor	80,6	±1,7	19,4	±1,7	2 777	±0
<i>Ålder</i>						
20-24	61,9	±2,9	38,1	±2,9	652	±0
25-34	83,0	±2,0	17,0	±2,0	1 295	±0
35-44	85,9	±2,4	14,1	±2,4	1 257	±0
45-54	89,0	±3,0	11,0	±3,0	1 306	±0
55-64	77,3	±4,0	22,7	±4,0	1 140	±0

I tabell 5.2 visas att av de 1 048 000 personer i åldern 20-64 år som inte hade ett arbete var det knappt en femtedel, eller 19,1 procent, som hade arbetat något den senaste månaden. Bland männen var andelen 20,4 procent och bland kvinnorna 17,8 procent, en skillnad som inte var statistiskt säkerställd. Sett till de olika åldersgrupperna varierade andelen som inte hade ett arbete men som arbetat någonting senaste månaden mellan 13,1 och 26,8 procent.

Tabell 5.2.

Befolkningen som inte hade ett arbete efter arbetat senaste månaden.

	Har du arbetat något den senaste månaden?			Antal (1 000-tal)
	Ja	Nej		
<i>Kön</i>				
Båda könen	19,1 ±2,9	80,9 ±2,9		1 048 ±66
Män	20,4 ±4,9	79,6 ±4,9		510 ±55
Kvinnor	17,8 ±3,5	82,2 ±3,5		538 ±48
<i>Ålder</i>				
20-24	26,0 ±3,7	74,0 ±3,7		249 ±19
25-34	16,0 ±3,9	84,0 ±3,9		220 ±26
35-44	26,8 ±9,6	73,2 ±9,6		177 ±31
45-54	13,2 ±9,5	86,8 ±9,5		144 ±39
55-64	13,1 ±6,6	86,9 ±6,6		259 ±46

5.2.2 Visstidsanställning vanligare bland kvinnor än bland män

Av de 4 803 000 som hade ett arbete, eller arbetat något den senaste månaden, var 17,1 procent visstidsanställda, 72,7 procent fast anställda och 9,1 procent egen företagare. Andelen visstidsanställda var högre bland kvinnorna, 19,4 procent, än bland männen, 14,8 procent, medan det motsatta förhållandet gällde för egen företagare. Skillnaderna mellan könen var statistiskt säkerställda.

Visstidsanställning var vanligare bland yngre än äldre personer. I den yngsta åldersgruppen, 20-24 år, var 55,8 procent visstidsanställda medan samma andel låg runt 7-8 procent bland dem i åldern 45-64 år. Skillnaden mellan 20-24-åringarna och övriga åldersgrupper var statistiskt säkerställda.

Tabell 5.3.

Anknytningsgrad till arbetsmarknaden efter kön och ålder.

	Är du visstidsanställd, fast anställd eller egen företagare?			Antal (1 000-tal)
	Visstidsanställd	Fast anställd	Egen företagare	
<i>Kön</i>				
Båda könen	17,1 ±1,2	72,7 ±1,6	9,1 ±1,1	4 803 ±59
Män	14,8 ±1,8	71,9 ±2,7	12,8 ±2,1	2 468 ±50
Kvinnor	19,4 ±1,6	73,6 ±2,2	5,1 ±1,5	2 335 ±45
<i>Ålder</i>				
20-24	55,8 ±4,0	41,2 ±4,0	1,9 ±0,9	468 ±17
25-34	24,9 ±2,9	71,3 ±3,0	3,2 ±0,8	1 110 ±24
35-44	11,1 ±2,5	77,6 ±4,1	9,5 ±3,4	1 128 ±23
45-54	7,2 ±2,4	77,7 ±4,1	14,1 ±3,6	1 181 ±37
55-64	7,7 ±2,6	78,1 ±4,4	13,0 ±3,7	915 ±43

5.2.3 Mer än åtta av tio hade visstidsanställning hos endast en arbetsgivare

Av de 819 000 personer som var visstidsanställda hade 84,2 procent en visstidsanställning hos endast en arbetsgivare, bland männen var det 86,6 och bland kvinnorna 82,2 procent.

Skillnaden mellan könen var inte statistiskt säkerställd. Var tionde visstidsanställd hade visstidsanställning hos två arbetsgivare medan 3,3 procent hade visstidsanställning hos fler än två arbetsgivare.

Några större skillnader mellan de yngre respektive äldre visstidsanställda förelåg inte. Exempelvis hade 83,2 procent av de visstidsanställda i åldern 20-24 år visstidsanställning hos endast en arbetsgivare, motsvarande andel bland dem i åldern 55-64 år var 79,8 procent.

Tabell 5.4a.

Visstidsanställda. Antal arbetsgivare efter kön och ålder.

	Har du just nu visstidsanställning hos flera arbetsgivare?			Antal (1 000-tal)
	Nej	Ja, hos två arbetsgivare	Ja, hos fler än två arbetsgivare	
<i>Kön</i>				
Båda könen	84,2 ±2,5	10,3 ±2,0	3,3 ±1,4	819 ±59
Män	86,6 ±4,2	7,8 ±2,9	3,8 ±2,8	366 ±46
Kvinnor	82,2 ±3,1	12,3 ±2,6	2,9 ±1,2	453 ±38
<i>Ålder</i>				
20-24	83,2 ±3,0	11,9 ±2,5	3,0 ±1,5	261 ±20
25-34	86,4 ±3,8	10,4 ±3,6	1,9 ±1,0	276 ±32
35-44	88,4 ±5,4	7,9 ±4,6	. .	125 ±28
45-54	77,3 ±13,1	14,7 ±10,2	. .	86 ±29
55-64	79,8 ±12,8	2,3 ±1,8	. .	71 ±24

Motsvarande jämförelse för visstidsanställda som inte var tjänstemän/egen företagare eller studerade på heltid, **hädanefter benämnda visstidsanställda arbetare som inte var heltidsstuderande**, visar på samma mönster. I tabell 5.4b framgår att av dessa, vilka uppgick till 363 000, hade 83,1 procent en visstidsanställning hos endast en arbetsgivare. Motsvarande andel bland män och kvinnor var 88,9 respektive 77,4 procent, en skillnad som var statistiskt säkerställd. Däremot var det ingen större skillnad mellan de som var anställda inom privat sektor, vilka uppgick till 193 000, och de som var anställda inom offentlig sektor vilka uppgick till 125 000. Drygt åtta av tio hade visstidsanställning hos endast en arbetsgivare.

Tabell 5.4b.

Visstidsanställda arbetare som inte var heltidsstuderande. Antal arbetsgivare efter kön och sektor.

	Har du just nu visstidsanställning hos fler arbetsgivare?			Antal (1 000-tal)
	Nej	Ja, hos två arbetsgivare	Ja, hos fler än två arbetsgivare	
<i>Kön</i>				
Båda könen	83,1 ±4,0	12,1 ±3,6	2,9 ±1,7	363 ±43
Män	88,9 ±5,8	8,0 ±5,1	. .	179 ±37
Kvinnor	77,4 ±5,2	16,0 ±4,8	3,6 ±2,2	184 ±23
<i>Sektor</i>				
Privat	83,9 ±5,2	12,2 ±4,6	3,0 ±2,6	193 ±32
Offentlig	81,1 ±7,8	13,5 ±7,2	. .	125 ±26

I tabell 5.4c redovisas endast visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande. I denna framgår, vilket också kan utläsas ur tabell 4b, att gruppen bestod av 193 000 personer och att 83,9 procent av dem endast var visstidsanställd hos en arbetsgivare.

Det var ingen statistiskt säkerställd skillnad jämfört med alla visstidsanställda. Några statistiskt säkerställda skillnader förelåg inte mellan vare sig kön, ålder eller näringsgren.

Tabell 5.4c

Visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande. Antal arbetsgivare efter kön, ålder och näringsgren.

	Har du just nu visstidsanställning hos fler arbetsgivare?				Antal (1 000-tal)
	Nej	Ja, hos två arbetsgivare	Ja, hos fler än två arbetsgivare		
<i>Kön</i>					
Båda könen	83,9 ±5,2	12,2 ±4,6	3,0 ±2,6		193 ±32
Män	88,7 ±6,2	7,1 ±4,0	.	.	100 ±27
Kvinnor	78,8 ±8,0	17,7 ±7,9	2,4 ±1,6		93 ±18
<i>Ålder</i>					
20-24	79,3 ±6,7	16,4 ±5,9	4,3 ±3,4		60 ±12
25-34	87,8 ±6,6	10,9 ±6,4	.	.	51 ±13
35-44	90,7 ±7,1	6,9 ±6,2	.	.	33 ±15
45-54	79,0 ±22,4	.	.	.	31 ±19
55-64	84,7 ±23,4	.	.	.	18 ±13
<i>Näringsgren</i>					
Vård och omsorg	80,7 ±11,7	16,5 ±11,1	.	.	18 ±6
Handel	77,0 ±15,0	21,7 ±15,2	.	.	40 ±10
Hotell och restaurang	73,8 ±8,6	17,1 ±7,1	7,1 ±5,5		31 ±7
Övriga	90,1 ±5,9	6,4 ±3,9	.	.	105 ±30

Som skrevs i inledningen kommer den fortsatta analysen fokusera på visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande. Som jämförelsegrupp kommer alla visstidsanställda, och i vissa fall visstidsanställda arbetare i offentlig sektor som inte var heltidsstuderande, användas.

5.2.4 Typ av tidsbegränsad anställning

Tabell 5.5a visar att av visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande kallades 19,4 procent in vid behov, 14,7 procent var visstidsanställda per timme och 14,3 procent hade en allmän visstidsanställning. Även vikariat och säsonganställning var ganska vanligt förekommande⁵². Några statistiskt säkerställda skillnader mellan könen förelåg inte, dock med undantaget att annan visstidsanställning var vanligare bland kvinnor än män. I tabellen framgår också att kallas vid behov var vanligare bland visstidsanställda i privat sektor som inte var heltidsstuderande än bland alla visstidsanställda, 19,4 respektive 13,0 procent men att det omvända gällde vikariat, 13,5 respektive 21,0 procent. Dessa skillnader var statistiskt säkerställda.

Kombinationen av få statistiskt säkerställda skillnader och av utrymmesskäl redovisas inte typ av anställning efter ålder och näringsgren i tabellform för visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande. Dock kan nämnas att vanligaste typen av

⁵² Visstidsanställningarna som redovisas i tabell 5a och 5b är indelade på liknande sätt som i SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). Indelningen överensstämmer bara delvis med de typer av tidsbegränsade anställningar som återfinns i kollektivavtal och lagen om anställningsskydd (LAS). Det betyder att det kan finnas en viss diskrepans mellan de anställningsformer som de svarande uppgav och de anställningsformer de hade rent juridiskt.

visstidsanställning bland 20–24-åringarna var allmän visstidsanställning, 29,3 procent. Skillnaden mot övriga åldersgrupper var statistiskt säkerställd. Andelen 20–24-åringar som hade ett vikariat var istället 8,4 procent vilket kan jämföras med 19,6 respektive 27,2 procent bland dem i åldern 25-34 och 35-44 år. Skillnaden mellan 20–24-åringarna och 25–34-åringarna var statistiskt säkerställd, dock inte den mellan 20-24 och 35-44 år.

Tabell 5.5a

Visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande respektive alla visstidsanställda. Typ av visstidsanställning efter kön.

Typ av visstidsanställning	Visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande			Alla visstidsanställda
	Båda könen	Män	Kvinnor	
Vikariat	13,5 ±5,5	.	18,3 ±6,0	21,0 ±3,0
Provanställning	7,8 ±3,3	10,0 ±5,7	5,4 ±3,2	7,1 ±2,2
Säsonganställning	12,4 ±6,5	7,5 ±3,9	17,8 ±11,9	9,1 ±2,2
Allmän visstidsanställning	14,3 ±4,9	16,8 ±8,6	11,5 ±4,2	13,2 ±2,6
Kallas vid behov	19,4 ±7,3	23,9 ±12,8	14,5 ±5,1	13,0 ±2,4
Visstidsanställd per timme	14,7 ±4,3	12,5 ±6,5	17,0 ±5,4	14,5 ±2,4
Projektanställning	.	.	.	7,4 ±2,7
Annan visstidsanställning	7,4 ±4,3	2,7 ±2,3	12,5 ±8,2	7,9 ±2,4
Vet inte	2,2 ±1,6	3,5 ±3,1	0,8 ±0,7	3,0 ±1,4
Uppgift saknas	2,2 ±2,1	.	1,7 ±1,6	3,8 ±1,7
Summa	100,0 ±0,0	100,0 ±0,0	100,0 ±0,0	100,0 ±0,0
Antal (1 000-tal)	193 ±32	100 ±27	93 ±18	819 ±59

I tabell 5.5b redovisas typ av anställning efter sektor för visstidsanställda arbetare som inte var heltidsstuderande. Där framgår att andelen som hade ett vikariat var högre i offentlig sektor än i privat sektor, 35,2 respektive 13,5 procent. Däremot var det vanligare med allmän visstidsanställning och visstidsanställning per timme i privat sektor än i offentlig sektor. Dessa skillnader var statistiskt säkerställda.

Tabell 5.5b

Visstidsanställda arbetare som inte var heltidsstuderande. Typ av visstidsanställning efter sektor.

Typ av visstidsanställning	Sektor	
	Privat	Offentlig
Vikariat	13,5 ±5,5	35,2 ±9,2
Provanställning	7,8 ±3,3	.
Säsonganställning	12,4 ±6,5	9,1 ±7,0
Allmän visstidsanställning	14,3 ±4,9	8,0 ±3,7
Kallas vid behov	19,4 ±7,3	14,0 ±4,9
Visstidsanställd per timme	14,7 ±4,3	7,2 ±3,1
Projektanställning	.	.
Annan visstidsanställning	7,4 ±4,3	14,9 ±11,5
Vet inte	2,2 ±1,6	.
Uppgift saknas	2,2 ±2,1	2,1 ±1,4
Summa	100,0 ±0,0	100,0 ±0,0
Antal (1 000-tal)	193,0 ±32,0	125,0 ±26,0

5.2.5 Vanligare med arbetstidsschema bland kvinnor än män

Varannan, eller 50,8 procent, av visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande hade ett arbetstidsschema, 29,9 procent blev kontaktad av arbetsgivaren vid behov och 18,1 procent hade fasta arbetstider. Det var vanligare med arbetstidsschema bland kvinnor än bland män, 61,4 jämfört med 40,9 procent. Skillnaden mellan könen var statistiskt säkerställd.

Andelen som hade ett arbetstidsschema var relativt lika mellan de som arbetade inom vård och omsorg, handel samt hotell och restaurang, mellan 63,3 och 70,8 procent hade ett arbetstidsschema. Motsvarande andel i gruppen övriga näringsgrenar var 37,3 procent, en statistiskt säkerställd skillnad jämfört med de tre andra näringsgrenarna.

Tabell 5.6

Visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande. Förekomst av arbetstidsschema efter kön, ålder och näringsgren.

	Har du ett arbetstidsschema?				Antal (1 000-tal)
	Ja	Nej, arbetsgivaren kontaktar mig vid behov	Nej, jag kontaktar arbetsgivaren när jag vill jobba	Nej, jag har fasta arbetstider	
<i>Kön</i>					
Båda könen	50,8 ±8,7	29,9 ±8,8	0,9 ±0,7	18,1 ±6,3	193 ±32
Män	40,9 ±13,0	36,1 ±14,9	.	21,7 ±10,2	100 ±27
Kvinnor	61,4 ±9,2	23,2 ±6,6	0,6 ±0,6	14,2 ±7,5	93 ±18
<i>Ålder</i>					
20-24	59,7 ±9,3	20,9 ±6,9	.	18,8 ±7,3	60 ±12
25-34	49,8 ±13,4	36,4 ±14,9	2,6 ±2,5	10,9 ±6,3	51 ±13
35-44	56,1 ±22,4	24,5 ±20,9	.	18,5 ±14,0	33 ±15
45-54	50,7 ±31,8	.	.	.	31 ±19
55-64	15,0 ±12,4	47,2 ±35,8	.	.	18 ±13
<i>Näringsgren</i>					
Vård och omsorg	63,3 ±15,2	22,9 ±12,4	.	.	18 ±6
Handel	70,8 ±10,6	16,2 ±7,0	.	12,0 ±8,5	40 ±10
Hotell och restaurang	63,6 ±9,8	27,0 ±9,3	.	7,0 ±4,1	31 ±7
Övriga	37,3 ±14,0	37,1 ±14,9	.	25,5 ±11,2	105 ±30

I jämförelse med alla visstidsanställda var det inga statistiskt säkerställda skillnader jämfört med visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande.

5.2.6 Vanligare med längre arbetstidsschema i offentlig sektor

Drygt varannan, 52,7 procent, av visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande, och som hade ett arbetstidsschema, hade ett schema som sträckte sig längre än en månad. Andelen som hade ett schema på mellan en vecka upp till en månad var 37,8 procent medan 9,2 procent hade ett schema med en längd som var kortare än en vecka. Inga skillnader mellan könen var statistiskt säkerställda. Däremot fanns det statistiskt säkerställda skillnader mellan dem i privat respektive offentlig sektor. Andelen som hade ett schema på längre än en månad var högre bland de i offentlig än i privat sektor, 70,0 respektive 52,7 procent. Det var också en lägre andel i den offentliga sektorn som hade ett schema på mindre än en vecka, 3,1 procent, än vad det var i den privata, 9,2 procent. Det bör dock påpekas att

frågan om arbetstidsschema och dess omfattning visade på ett visst mått av ologiskt svarsmönster och att resultaten i detta avsnitt därför bör tolkas med viss försiktighet. Det beror på att en del svarande sa att de inte hade ett arbetstidsschema men ändå angav de en längd på det.

Tabell 5.7a

Visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande och som hade arbetstidsschema. Längden på schemat efter kön och sektor¹.

	Hur lång period omfattar ditt nuvarande arbetstidsschema?			Antal (1 000-tal)
	1 vecka eller mindre	Mellan 1 vecka och 1 månad	Mer än 1 månad	
<i>Kön</i>				
Båda könen	9,2 ±4,4	37,8 ±10,6	52,7 ±10,9	98 ±21
Män	9,8 ±7,3	43,0 ±18,1	47,2 ±17,7	41 ±14
Kvinnor	8,8 ±5,4	34,1 ±11,7	56,7 ±12,9	57 ±16
<i>Sektor</i>				
Privat	9,2 ±4,4	37,8 ±10,6	52,7 ±10,9	98 ±21
Offentlig	3,1 ±3,0	24,8 ±11,7	70,0 ±12,3	55 ±16

¹ Av utrymmesskäl redovisas visstidsanställda arbetare i offentlig sektor som inte var heltidsstuderande som en egen redovisningsgrupp i tabellen (under ”Sektor”). Uppdelning efter kön baseras endast på privat sektor.

Andelen som hade schema på mer än en månad var högre bland alla visstidsanställda, tabell 5.7b, än bland visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande. Motsatta förhållandet gällde däremot för schema på mellan en vecka upp till en månad. Båda skillnaderna var statistiskt säkerställda.

Tabell 5.7b

Visstidsanställda som hade ett arbetstidsschema. Längden på schemat efter kön.

	Hur lång period omfattar ditt nuvarande arbetstidsschema?			Antal (1 000-tal)
	1 vecka eller mindre	Mellan 1 vecka och 1 månad	Mer än 1 månad	
<i>Kön</i>				
Båda könen	6,9 ±2,1	22,5 ±4,6	69,3 ±5,0	361 ±41
Män	9,9 ±4,2	23,8 ±7,9	64,7 ±8,8	139 ±26
Kvinnor	5,0 ±2,1	21,7 ±5,6	72,2 ±6,0	223 ±32

5.2.7 Vanligaste längden på anställningskontraktet var en till tolv månader

Av visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande, och som hade ett anställningskontrakt, hade knappt hälften en kontraktslängd på en månad upp till ett år (se tabell 5.8). Andelen som hade ett kontrakt på mindre än en månad var drygt en av tio, samma nivå som de som hade kontrakt på mer än ett år. Några större skillnader mellan könen förelåg inte. Noterbart är att var fjärde inte visste längden på sitt anställningskontrakt. Bland dem i åldern 25-34 år var andelen så hög som 39,2 procent. Det bör dock påpekas att det är svårt att

svara på varför andelen vet inte var så hög. Antingen beror det på att det de facto var så att personerna inte hade en uppfattning om längden på sitt anställningskontrakt eller så är det ett tecken på att frågan var svår att besvara. Denna osäkerhet gör att resultaten i detta avsnitt bör tolkas med viss försiktighet.

I tabell 5.8 framgår också att bland visstidsanställda inom hotell och restaurang hade 28,3 procent en kontraktslängd på en till tolv månader. För anställda inom vård och omsorg samt handel var andelarna 45,5 respektive 43,5 procent. Inga av skillnaderna var statistiskt säkerställda. Andelen som inte visste längden på sitt anställningskontrakt var hög inom alla näringsgrenar, inom hotell och restaurang var det 45,8 procent som inte visste kontraktslängden.

Tabell 5.8

Visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande med anställningskontrakt. Kontraktslängden efter kön, ålder och näringsgren.

	Över hur lång tid sträcker sig ditt nuvarande kontrakt?				Antal (1 000-tal)
	Mindre än 1 månad	1-12 månader	Mer än 1 år	Vet inte	
<i>Kön</i>					
Båda könen	12,1 ±7,8	47,2 ±9,0	10,5 ±4,8	24,9 ±7,1	183 ±32
Män	16,8 ±13,9	48,4 ±14,3	3,7 ±2,5	24,4 ±11,0	96 ±27
Kvinnor	6,9 ±3,7	45,8 ±10,6	18,0 ±8,9	25,4 ±8,8	87 ±18
<i>Ålder</i>					
20-24	10,5 ±5,1	52,1 ±10,1	6,4 ±3,7	27,7 ±8,1	57 ±11
25-34	4,3 ±3,9	42,1 ±13,0	9,2 ±6,6	39,2 ±15,5	47 ±13
35-44	.	53,0 ±23,4	.	8,4 ±6,5	31 ±15
45-54	.	31,3 ±29,9	.	.	30 ±19
55-64
<i>Näringsgren</i>					
Vård och omsorg	.	45,5 ±15,5	15,3 ±10,7	30,2 ±13,2	18 ±6
Handel	19,3 ±9,4	43,5 ±12,6	9,8 ±6,7	24,5 ±15,4	38 ±10
Hotell och restaurang	5,7 ±3,5	28,3 ±9,3	13,6 ±7,2	45,8 ±11,3	28 ±6
Övriga	.	54,3 ±15,6	9,0 ±8,0	18,1 ±10,4	99 ±30

I jämförelse med alla visstidsanställda var det inga statistiskt säkerställda skillnader jämfört med visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande.

5.2.8 Sex av tio hade bara haft en visstidsanställning hos dåvarande arbetsgivaren

Mer än sex av tio, eller 61,1 procent, av visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande, hade endast haft en visstidsanställning hos den dåvarande arbetsgivaren. Motsvarande andelar bland männen och kvinnorna var 56,5 respektive 66,0 procent, en skillnad mellan könen som inte var statistiskt säkerställd.

I tabell 5.9 framgår också att bland visstidsanställda inom vård och omsorg hade 80,7 procent endast haft en visstidsanställning hos dåvarande arbetsgivaren. Inom handel respektive hotell

och restaurang var andelarna 63,5 respektive 75,6 procent. Inga av skillnaderna var statistiskt säkerställda.

Tabell 5.9

Visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande. Antal visstidsanställningar hos dåvarande arbetsgivaren efter kön, ålder och näringsgren.

	Har du haft fler än en visstidsanställning hos din nuvarande arbetsgivare?		Antal (1 000-tal)	
	Ja	Nej		
<i>Kön</i>				
Båda könen	37,7 ±9,0	61,1 ±8,9	193	±32
Män	42,5 ±14,1	56,5 ±14,0	100	±27
Kvinnor	32,4 ±10,2	66,0 ±10,1	93	±18
<i>Ålder</i>				
20-24	35,5 ±10,7	62,3 ±10,6	60	±12
25-34	38,4 ±14,3	60,3 ±14,2	51	±13
35-44	45,8 ±23,5	53,7 ±23,4	33	±15
45-54	.	77,2 ±29,4	31	±19
55-64	54,3 ±35,0	45,7 ±35,0	18	±13
<i>Näringsgren</i>				
Vård och omsorg	16,5 ±9,7	80,7 ±10,7	18	±6
Handel	35,2 ±10,8	63,5 ±11,0	40	±10
Hotell och restaurang	21,1 ±7,9	75,6 ±8,3	31	±7
Övriga	47,0 ±14,7	52,6 ±14,7	105	±30

I jämförelse med alla visstidsanställda var det inga statistiskt säkerställda skillnader, drygt sex av tio hade endast haft en visstidsanställning hos dåvarande arbetsgivaren

5.2.9 Varannan hade en arbetstid som varierade

I likhet med alla visstidsanställda hade varannan visstidsanställd arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande en arbetstid som varierade från vecka till vecka. Bland männen var det fyra av tio och bland kvinnorna sex av tio. Skillnaden mellan könen var statistiskt säkerställd, något som även gällde för alla visstidsanställda.

Arbetstidens variation såg likadan ut mellan näringsgrenarna vård och omsorg, handel samt hotell och restaurang. Inom dessa näringsgrenar hade två av tre visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande en arbetstid som varierade från vecka till vecka. För gruppen övriga näringsgrenar var motsvarande andel 37,6 procent. Det innebar en statistiskt säkerställd skillnad jämfört med vård och omsorg, handel samt hotell och restaurang.

Tabell 5.10

Visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande. Om arbetstiden varierade vecka till vecka efter kön, ålder och näringsgren.

	Varierar din arbetstid från vecka till vecka i dagsläget?		Antal (1 000-tal)	
	Ja	Nej		
<i>Kön</i>				
Båda könen	50,6 ±8,7	47,1 ±8,8	193	±32
Män	41,0 ±13,0	54,7 ±13,7	100	±27
Kvinnor	61,0 ±10,1	39,0 ±10,1	93	±18
<i>Ålder</i>				
20-24	56,9 ±10,4	43,1 ±10,4	60	±12
25-34	60,1 ±12,2	39,9 ±12,2	51	±13
35-44	49,3 ±22,7	50,7 ±22,7	33	±15
45-54	36,1 ±29,6	63,9 ±29,6	31	±19
55-64	30,5 ±27,3	46,1 ±35,6	18	±13
<i>Näringsgren¹</i>				
Vård och omsorg	65,6 ±16,1	34,4 ±16,1	18	±6
Handel	65,0 ±14,7	35,0 ±14,7	40	±10
Hotell och restaurang	67,7 ±10,2	32,3 ±10,2	31	±7
Övriga	37,6 ±14,0	58,2 ±14,5	105	±30

¹ Avser näringsgrenen i den huvudsakliga visstidsanställningen

5.2.10 Lika stor andel hade en arbetstid som varierade med upp till tio timmar mellan olika veckor som med mer än 30 timmar

Av visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande, och som hade en arbetstid som varierade, hade var fjärde en arbetstid som varierade med mer än 30 timmar mellan olika veckor. Det var ingen större skillnad jämfört med alla visstidsanställda. Bland männen var andelen 31,4 procent och bland kvinnorna 19,0 procent, en skillnad som inte var statistiskt säkerställd. Andelen som hade en arbetstid som varierade med mellan noll och tio timmar var 22,8 procent. Det är värt att understryka att måttet ”varierade mellan olika veckor” är differensen mellan antalet timmar en person arbetade som mest respektive som minst per vecka. Det säger ingenting om hur vanligt det var med dessa ”extrema” veckor. I själva verket kan dessa ”extrema” veckor ha varit ganska sällsynta och att personen normalt hade mindre varierande arbetstid merparten av tiden. Några statistiskt säkerställda skillnader mellan vare sig ålder eller näringsgren förelåg inte.

Tabell 5.11

Visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande som hade en arbetstid som varierade. Arbetstidens variation mellan olika veckor efter kön, ålder och näringsgren.

	Hur mycket varierar din arbetstid i antal timmar per vecka i dagsläget?				Antal (1 000-tal)
	(Som mest timmar/vecka minus som minst timmar/vecka)				
	0-10 timmar	11-20 timmar	21-30 timmar	> 30 timmar	
<i>Kön</i>					
Båda könen	22,8 ±10,2	21,9 ±6,2	20,4 ±9,3	24,2 ±8,9	98 ±20
Män	21,1 ±11,6	19,5 ±9,5	.	31,4 ±17,9	41 ±15
Kvinnor	24,0 ±15,1	23,7 ±7,9	23,2 ±8,5	19,0 ±6,8	57 ±14
<i>Ålder</i>					
20-24	19,0 ±7,9	29,2 ±8,4	19,5 ±7,2	26,0 ±8,3	34 ±6
25-34	16,6 ±12,5	14,9 ±9,1	36,4 ±22,1	17,8 ±10,1	31 ±12
35-44	10,6 ±10,5	30,8 ±20,9	.	.	16 ±9
45-54
55-64
<i>Näringsgren¹</i>					
Vård och omsorg
Handel	16,7 ±7,5	36,7 ±11,4	21,9 ±10,0	17,6 ±7,8	26 ±6
Hotell och restaurang	20,6 ±9,2	24,7 ±9,8	24,2 ±12,9	19,4 ±8,6	21 ±5
Övriga	32,1 ±23,0	8,2 ±6,7	.	27,1 ±20,0	40 ±18

¹ Avser näringsgrenen i den huvudsakliga visstidsanställningen

5.2.11 Knappt hälften arbetade mer än 30 timmar i veckan

Nästan varannan visstidsanställd arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande arbetade i genomsnitt mer än 30 timmar i veckan medan en av tio arbetade tio timmar eller mindre. Bland männen arbetade 55,7 procent mer än 30 timmar i veckan, bland kvinnorna var det 41,7 procent. Skillnaden mellan könen var inte statistiskt säkerställd. Andelen som arbetade mer än 30 timmar i veckan var lägre bland 25–34-åringarna, 32,7 procent, än bland dem i åldern 35-44 och 45-54 år, 59,1 respektive 67,4 procent. Skillnaden mellan dessa åldersgrupper var statistiskt säkerställd.

Det var inga stora skillnader mellan vård och omsorg, handel samt hotell och restaurang. Exempelvis arbetade lite drygt var tredje mer än 30 timmar i veckan. För gruppen övriga näringsgrenar var motsvarande andel däremot 59,6 procent. Det innebar en statistiskt säkerställd skillnad jämfört med vård och omsorg, handel samt hotell och restaurang.

Tabell 5.12a

Visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande. Genomsnittligt antal arbetstimmar i veckan efter kön, ålder och näringsgren.

	Totalt sett, ungefär hur många timmar jobbar du i genomsnitt per vecka i dagsläget?					Antal (1 000-tal)
	1-10 timmar	11-20 timmar	21-30 timmar	Mer än 30 timmar	Vet inte	
<i>Kön</i>						
Båda könen	10,7 ±5,4	12,9 ±5,3	21,9 ±6,3	49,0 ±8,7	4,4 ±2,2	193 ±32
Män	8,6 ±8,0	11,8 ±9,4	20,0 ±10,6	55,7 ±13,7	3,4 ±2,8	100 ±27
Kvinnor	13,1 ±7,2	14,1 ±4,4	23,9 ±6,6	41,7 ±10,6	5,4 ±3,4	93 ±18
<i>Ålder</i>						
20-24	8,3 ±4,8	11,5 ±4,7	28,1 ±10,9	46,6 ±9,8	4,2 ±3,1	60 ±12
25-34	6,7 ±4,3	24,4 ±15,6	28,6 ±10,8	32,7 ±11,2	5,9 ±5,2	51 ±13
35-44	8,0 ±7,8	6,3 ±5,4	.	59,1 ±21,8	.	33 ±15
45-54	.	6,7 ±6,3	9,2 ±7,8	67,4 ±24,4	.	31 ±19
55-64	.	.	7,5 ±7,3	52,8 ±35,2	.	18 ±13
<i>Näringsgren¹</i>						
Vård och omsorg	14,6 ±12,4	14,2 ±9,9	29,3 ±14,0	35,3 ±14,8	6,6 ±6,6	18 ±6
Handel	9,8 ±4,7	16,0 ±6,7	32,1 ±10,3	39,1 ±14,5	.	40 ±10
Hotell och restaurang	11,4 ±6,6	24,1 ±9,1	21,7 ±9,1	33,4 ±9,5	5,0 ±4,5	31 ±7
Övriga	10,3 ±9,4	.	16,8 ±10,3	59,6 ±14,3	4,5 ±3,5	105 ±30

¹ Avser näringsgrenen i den huvudsakliga visstidsanställningen

Tabell 5.12a och 5.12 b visar på ett par statistiska säkerställda skillnader. Den första var att andelen som arbetade 1-10 timmar i veckan var lägre bland visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande, 10,7 procent, än bland alla visstidsanställda, 16,0 procent. Däremot var förhållandet det motsatta för de som arbetade 21-30 timmar. Här var andelen högre bland visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande, 21,9 procent, än bland alla visstidsanställda, 13,8 procent.

Tabell 5.12b

Visstidsanställda. Genomsnittligt antal arbetstimmar i veckan efter kön.

	Totalt sett, ungefär hur många timmar jobbar du i genomsnitt per vecka i dagsläget?					Antal (1 000-tal)
	1-10 timmar	11-20 timmar	21-30 timmar	Mer än 30 timmar	Vet inte	
<i>Kön</i>						
Båda könen	16,0 ±2,4	13,2 ±2,6	13,8 ±2,4	46,0 ±4,0	8,8 ±2,1	819 ±59
Män	13,3 ±3,9	11,5 ±4,1	12,2 ±4,2	53,3 ±6,6	8,8 ±3,6	366 ±46
Kvinnor	18,2 ±3,0	14,5 ±3,4	15,0 ±2,6	40,1 ±4,6	8,8 ±2,5	453 ±38

5.2.12 Drygt sex av tio var nöjda med sin arbetstid

Mer än sex av tio, eller 62,1 procent av visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande var nöjda med antalet timmar de arbetade, bland männen var det 68,4 och bland kvinnorna var det 55,3 procent. Skillnaden mellan könen var inte statistiskt säkerställd. Andelen som ville arbeta fler timmar uppgick till 33,0 procent och andelen som vill arbeta färre timmar var 4,6 procent.

De som var minst nöjda med antalet arbetade timmar var 25-34- åringarna. I denna grupp var endast 46,4 procent nöjda med timantalet. Det var en lägre andel än övriga åldersgrupper, en

skillnad som var statistiskt säkerställd. Det som 25–34-åringarna ville, av de som inte var nöjda, var att arbeta mer. Nästan varannan uppgav att de ville arbeta fler timmar medan endast 6,1 procent sa att de ville arbeta färre timmar. Att just arbeta mer var det som personer ville, oavsett ålder, av de som inte var nöjda med nuvarande arbetstid.

Några större skillnader mellan andelen som var nöjda med antalet timmar de arbetade förelåg inte mellan näringsgrenarna vård och omsorg, handel samt hotell och restaurang. Mellan 46,7 och 57,8 procent ansåg sig vara nöjda med arbetstiden.

Tabell 5.13

Visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande. Önskan att arbeta fler/färre timmar efter kön, ålder och näringsgren.

	Är du i dagsläget nöjd med antalet timmar du jobbar i veckan?			Antal (1 000-tal)
	Ja	Nej, vill jobba färre timmar	Nej, vill jobba fler timmar	
<i>Kön</i>				
Båda könen	62,1 ±7,7	4,6 ±3,0	33,0 ±7,3	193 ±32
Män	68,4 ±11,4	4,5 ±3,2	27,0 ±10,8	100 ±27
Kvinnor	55,3 ±9,7	.	39,5 ±9,2	93 ±18
<i>Ålder</i>				
20-24	63,1 ±8,6	4,3 ±3,1	32,4 ±8,1	60 ±12
25-34	46,4 ±13,0	6,1 ±5,3	47,4 ±13,7	51 ±13
35-44	60,3 ±20,4	.	29,8 ±16,7	33 ±15
45-54	74,2 ±22,1	.	25,0 ±21,8	31 ±19
55-64	85,1 ±12,8	.	14,6 ±12,6	18 ±13
<i>Näringsgren¹</i>				
Vård och omsorg	55,2 ±15,3	.	39,9 ±15,0	18 ±6
Handel	46,7 ±13,4	6,1 ±5,3	47,2 ±12,6	40 ±10
Hotell och restaurang	57,8 ±10,1	3,1 ±2,9	38,3 ±10,0	31 ±7
Övriga	70,4 ±12,2	.	24,9 ±11,5	105 ±30

¹ Avser näringsgrenen i den huvudsakliga visstidsanställningen

Några större skillnader mellan visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande och alla visstidsanställda förelåg inte. Drygt sex av tio var nöjda med arbetstiden och av de som inte var nöjda ville merparten arbeta mer.

5.2.13 En fjärdedel visste inte om arbetsgivare hade kollektivavtal

I likhet med alla visstidsanställda hade två av tre visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande en arbetsgivare med kollektivavtal. Dock var andelen förmodligen högre eftersom var fjärde inte visste om arbetsgivaren hade kollektivavtal. Endast 5,2 procent svarade att arbetsgivaren saknade kollektivavtal.

Med tanke på att andelen som inte visste om arbetsgivaren hade ett kollektivavtal eller inte var både hög samt varierade ganska mycket mellan olika redovisningsgrupper görs inga vidare jämförelser mellan grupperna. Dock är det viktigt att understryka, och komma ihåg, att

en stor andel av de visstidsanställda inte visste huruvida arbetsgivaren hade kollektivavtal eller inte.

Tabell 5.14

Visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande. Kollektivavtal efter kön, ålder och näringsgren.

	Har din arbetsgivare kollektivavtal?			Antal (1 000-tal)
	Ja	Nej	Vet inte	
<i>Kön</i>				
Båda könen	68,1 ±7,6	5,2 ±2,0	26,6 ±7,3	193 ±32
Män	72,4 ±11,0	3,0 ±1,7	24,5 ±10,8	100 ±27
Kvinnor	63,5 ±9,8	7,6 ±3,6	28,9 ±9,7	93 ±18
<i>Ålder</i>				
20-24	65,6 ±8,6	6,3 ±3,3	28,0 ±8,1	60 ±12
25-34	56,0 ±14,1	5,3 ±3,5	38,7 ±14,8	51 ±13
35-44	80,2 ±13,4	.	13,8 ±11,1	33 ±15
45-54	67,4 ±27,8	.	28,8 ±27,3	31 ±19
55-64	89,1 ±10,0	.	.	18 ±13
<i>Näringsgren¹</i>				
Vård och omsorg	55,2 ±15,5	9,3 ±8,0	35,5 ±15,3	18 ±6
Handel	63,3 ±14,5	6,6 ±3,8	30,1 ±15,3	40 ±10
Hotell och restaurang	61,9 ±10,3	10,0 ±4,5	27,8 ±10,2	31 ±7
Övriga	73,9 ±11,6	2,7 ±2,6	23,5 ±11,3	105 ±30

¹ Avser näringsgrenen i den huvudsakliga visstidsanställningen

6 Företag och fack om behov och användning av visstidsanställningar

6.1 Inledning

De tre föregående delarna i rapporten har i stor utsträckning baserats på kvantitativa data. I syfte att få en verksamhetsnära och konkret bild av visstidsanställningar på arbetsmarknaden genomförde arbetsgruppen även möten med företagsrepresentanter och fackliga företrädare från 14 olika företag.

Företagsmötena genomfördes med företag i olika storlekar och från olika branscher i det privata näringslivet. Ambitionen var att samla in synpunkter från en varierad grupp företag, men ändå fokusera på branscher där visstidsanställningar är förhållandevis vanligt förekommande.

Arbetsgruppen enades om fördelningen av antalet företag från olika branscher. Medlemsorganisationerna inom Svenskt Näringsliv föreslog företag som kan beskriva deras behov och användning av visstidsanställningar. LO tog, efter samråd med förbunden, kontakt med förtroendevalda som hade god insikt i respektive företag. Slutligen valdes företagen ut av arbetsgruppen gemensamt. Samtliga företag som medverkade vid företagsmötena omfattas av kollektivavtal. Kollektivavtalstäckningen varierar emellertid i de aktuella branscherna.

Företagsmötena genomfördes under hösten 2015. I tio fall intervjuades företagets och fackets representanter var för sig. Företagsrepresentanterna intervjuades först. De beskrev då verksamheten övergripande samt gav sin syn främst på hur och varför företaget använder tidsbegränsade anställningar. Därefter intervjuades de fackliga representanterna, som huvudsakligen beskrev sin syn på företagets bemanning och användning av olika anställningsformer. Vid fyra möten intervjuades företagets och fackets representanter tillsammans.

Det är arbetsgruppens uppfattning att företagsmötena gav en god bild av de aktuella företagets behov och användning av visstidsanställningar och av arbetstagarnas situation i företagen.

De synpunkter som fördes fram vid företagsmöten rörande de aktuella verksamheterna redovisas i det kommande avsnittet. Avsnittet inleds med en kort beskrivning av hur lag och avtal reglerar anställningsformerna, samt hur företagsrepresentanterna och fackliga företrädare beskrev sina respektive utgångspunkter avseende tidsbegränsade anställningar.

6.2 Reglering av anställningsform

Lagen om anställningsskydd (LAS) reglerar i femte paragrafen vilka former av tidsbegränsade anställningar som är tillåtna. Paragrafen är dispositiv vilket innebär att det, genom ett kollektivavtal med en central arbetstagarorganisation, kan göras avvikelser från lagtexten. I sjätte paragrafen i LAS regleras provanställning, som i den här rapporten behandlas som en form av tidsbegränsad anställning.

Förutom LAS bestämmelser finns i många kollektivavtal för arbetare branschspecifika regleringar om visstidsanställningar. Därmed påverkar också regleringarna i de respektive kollektivavtalen i hög grad vilka tidsbegränsade anställningsformer som företagen använder.

Alla företag som har medverkat i företagsmötena omfattas av kollektivavtalsregleringar avseende tidsbegränsade anställningar och/eller LAS regler. Några av de företag som har medverkat i företagsmötena bedriver verksamhet som regleras av flera kollektivavtal med olika regler för visstidsanställningar.

6.3 Utgångspunkter och övergripande syn på företagets bemanning

Företagsföreträdare beskrev vid företagsmötena att bemanningen utgår från verksamhetens behov av medarbetare i syfte att bedriva en konkurrenskraftig och lönsam verksamhet samt att erbjuda goda anställningsvillkor. Flera redogjorde för att lönsamheten är låg i deras verksamheter. Samtidigt utgör personalen en stor del av företagets kostnader och därför är noggrann bemanning nödvändig. Företagsföreträdare beskrev att de i så hög utsträckning som verksamheten tillåter erbjuder tillsvidareanställningar.

Fackliga företrädares grundinställning var att arbetet i företagen i så hög utsträckning som möjligt ska utföras av tillsvidareanställda medarbetare i syfte att värna tillsvidareanställningen som norm och att ge medarbetarna hög anställningstrygghet. Flera ansåg också att företagen i högre utsträckning än vad som sker har möjlighet att erbjuda tillsvidareanställningar.

Övergripande kan det beskrivas som att representanterna från företagen och de fackliga organisationerna var överens om att det finns behov av tidsbegränsade anställningar. Det rådde också i stor utsträckning samsyn kring hur de aktuella företagen beskrev användningen av visstidsanställda medarbetare. Däremot fanns det inte alltid samsyn om behovets storlek och i mer begränsad omfattning samsyn om hur behovet borde täckas.

6.4 Behov och anställningsform

Nedan redovisas de vanligaste skälen som företagsrepresentanterna angav till varför tidsbegränsade anställningar används och vilka visstidsanställningsformer som används i olika situationer.

6.4.1 Variation i efterfrågan

Företagsföretagsföreträdare beskrev att efterfrågan på de varor eller tjänster företaget erbjuder varierar. Variationerna kan vara allt ifrån säsongsvisa till att variera över dygnets timmar.

6.4.1.1 Olika tillfälliga variationer i efterfrågan

Vid företagsmötena beskrevs olika typer av variationer i efterfrågan. Att bemanningen därför behöver se olika ut vid olika tidpunkter är företagsföreträdarna och de fackliga i princip överens om.

De beskrivna variationerna kan till exempel utgöras av toppar och/eller dalar vissa månader om året eller vid specifika tillfällen, medan verksamheten övrig tid på året kan ha en jämnare efterfrågan. I vissa fall kan topparna eller dalarna återkomma år från år och är på så sätt mer förutsägbara, även om start- och slutpunkt och höjden eller djupet på dem kan fluktuera. Vid företagsmötena framkom exempelvis att efterfrågan på vissa varor ökar markant inför stora helger som jul, påsk och midsommar för att sedan vara lägre vid andra tider på året. Benägenheten att arrangera konferenser och events under sommarmånaderna beskrevs som mycket låg, medan det under vår- och höstmånaderna var hög efterfrågan på konferenslokaler.

De tillfälliga variationerna kan också utgöras av ökad efterfrågan en viss veckodag, eller vissa timmar på dygnet. Vid företagsmötena beskrevs det att för stora delar av detaljhandeln innebär veckosluten och i synnerhet särskilda helger och ”lönehelger” exempel på tydligt ökad efterfrågan. Inom äldreomsorgen beskrevs behoven av medarbetare vara störst på morgonen och kvällen i samband med de boendes morgon- och kvällsrutiner. Lokalstädning och underhåll beskrevs oftare efterfrågas utanför ordinarie kontorstider, öppettider eller drift.

Företagsföreträdare beskrev också variationer i efterfrågan som är mer hänförliga till förändringar i marknaden eller till exempel säljkampanjer som påverkar behovet av tillfälliga medarbetare.

Några företagsföreträdare menade att förutsägbarheten för verksamheterna har minskat över tid. Det beskrevs till exempel att kunderna har allt kortare framförhållning och gör beställningar och bokningar/ombokningar allt närmare det planerade genomförandet, vilket försvårar planeringen och bedömningen av behovet av personal. I dessa företag bedömde de fackliga företrädarna variationerna i kundernas efterfrågan som mer förutsägbara än företagsrepresentanterna. De menade således att det skulle vara möjligt att i högre utsträckning använda tillsvidareanställd personal, till exempel genom bättre planering och mer genomtänkt schemaläggning.

Några företagsföreträdare ansåg själva att de ibland hade använt ”behovare” eller andra visstidsanställda i för stor utsträckning. Detta på grund av brister i planeringen och organiseringen av verksamheten, vilket de nu arbetade aktivt med att åtgärda.

Vissa fackliga företrädare bedömde att företagen behövde använda sig av tidsbegränsat anställda i den utsträckning och på det sätt som det skedde. I de företag där parterna tillsammans arbetat fram en metod att hantera frågan var parterna ofta eniga om metoden att hantera visstidsanställningar.

Företagsföreträdare beskrev också att tidsbegränsat anställda används som ”gas och broms” eller för att kunna ”växla upp och ner” när förutsättningarna och omvärlden förändras.

Vid företagsmötena framkom det att företagen i de ovan beskrivna situationerna oftast använder allmän visstidsanställning och/eller i tillämpliga fall enskilda kollektivavtalade visstidsanställningsformer. De företag som medverkade vid företagsmötena har kollektivavtal som tillåter företagen att anställa medarbetare på allmän visstidsanställning.

Ett par företagsföreträdare framförde att införandet av allmän visstidsanställning har förenklat anställningsförfarandet av visstidsanställda medarbetare. En företagsföreträdare beskrev hur de i vissa fall använder allmän visstidsanställning som substitut till provanställning då det tillämpliga kollektivavtalet inte medger provanställning av medarbetare.

Några fackliga företrädare uttryckte ogillande mot anställningsformen allmän visstidsanställning eftersom arbetsgivaren då kan visstidsanställa medarbetare i verksamheterna utan att anföra särskilda skäl för detta.

Några av de medverkande företagen är bundna av kollektivavtal som innehåller andra särskilda visstidsanställningsformer, så kallade ”behovsanställningar”. Dessa är speciellt framtagna för att möta de aktuella branschernas behov. Dessa former har gemensamt att de syftar till att täcka ett kortsiktigt behov som inte är möjligt för verksamheterna att planera. Anställningsformerna får endast användas då det inte föreligger ett konstant arbetskraftsbehov och de får heller inte schemaläggas.

I vissa av de exempel på tillfälliga variationer i efterfrågan som redogjorts för ovan användes dessa särskilda kollektivavtalade visstidsanställningsformer.

Flera företagsföreträdare beskriver de branschanpassade anställningsformerna som mycket viktiga för att kunna bedriva en lönsam verksamhet. En företagsföreträdare från en verksamhet som saknar liknande möjligheter uttryckte att det vore önskvärt med den typen av anställningsformer även i den bransch de verkar.

Fackliga företrädare delade åsikten att det finns behov av dessa kollektivavtalade visstidsanställningsformer. En facklig företrädare framförde att det aktuella företaget istället borde kunna anställa någon av de individer som återkommande anställs på den särskilda kollektivavtalade anställningsformen på en längre och sammanhållen allmän visstidsanställning.

Fackliga företrädare och företagsföreträdare beskrev att många av de personer som anställs på dessa särskilda anställningsformer, till exempel studenter, föredrar att ”hoppa in och jobba extra”, eftersom de inte vill eller kan vara bundna av en tillsvidareanställning där arbetsgivaren kan kräva att medarbetaren jobbar vissa dagar och vissa tider.

6.4.1.2 Säsongsvariationer

Företagsföreträdare beskrev också variationer i efterfrågan som styrs av säsong. Det är vanligt i alla näringsgrenar som påverkas av årstidsväxlingar, väder och vind. Det gäller till exempel olika typer av odling och verksamheter som på något sätt är kopplade till turism. Fyra av företagen som deltagit vid företagsmötena bedriver verksamhet som har säsongsvariationer och använder den tidsbegränsade anställningsformen säsongsanställning.

Vid företagsmötena framkom det att säsongsanställning används av verksamheter som tydligt styrs av naturens och årstidernas växlingar. Verksamheter som inte påverkas av årstiderna eller förändringar i vädret använder inte säsongsanställningar.

Företagen som använder säsongsanställningar karaktäriseras av att en del av eller merparten verksamheten endast bedrivs under en period av året och antingen går på sparlåga eller är helt vilande under resterande del av året.

Företagsföreträdare i de säsongsberoende företagen beskrev att verksamheterna har behov av fler anställda när det är säsong och färre eller inga anställda utanför säsongen. Företagsföreträdare som använder säsongsanställning framförde att möjligheten till säsongsanställningar är en nödvändighet för att överhuvud taget kunna bedriva verksamheten.

Vid företagsmötena redovisades det att längden på anställningskontrakten avseende säsong varierar med behoven hos företagen och är kopplade till den tid säsongen varar. I södra Sverige kan barmarks- och utomhussäsongen enligt företagen vara uppemot tio månader, medan den i norra Sverige sällan sträcker sig längre än sex månader.

Säsongsanställningar används emellertid inte bara i verksamheter som bedrivs utomhus och är direkt beroende av väder och vind, utan förekommer även i andra typer av säsongsbaserade (inomhus)verksamheter, som ändå påverkas av vädrets växlingar.

Av hearingarna framgick att ett par företag försöker erbjuda sina säsongsanställda medarbetare andra former av kortare visstidsanställningar utanför ordinarie säsong.

En företrädare för ett företag med behov av säsongsanställda medarbetare var av uppfattningen att personer som har längre säsongsanställningar vanligtvis är arbetslösa under säsongsuppehållet, som i just det här fallet inföll under juli – september. Företagsföreträdaren var av uppfattningen att individerna inte hade något emot den längre tiden utan arbete.

Att de anställda varvade säsongsanställningar med perioder av arbetslöshet förekom dock i flera branscher. Detta beskrevs som mer problematiskt av de fackliga företrädarna än av

företagsrepresentanterna. Bland annat beskrev fackliga företrädare fall där arbetslösa före detta säsonganställda haft problem att få ersättning från a-kassan som var direkt kopplade till formerna för säsonganställningen.

Fackliga representanter och företagsföreträdare framförde också att det är vanligt att säsonganställda medarbetare återkommer år efter år och att de säsongspåverkade företagen har förhållandevis låg personalomsättning även bland de säsonganställda.

I ett fall ansåg en facklig företrädare att det aktuella företaget i en del av sin verksamhet där företaget använder säsonganställda medarbetare i vissa fall har använt begreppet ”säsong” på ett sätt som kan ifrågasättas. Enligt den facklige företrädaren har det skett genom att företaget anställt personer på säsong endast för enskilda tidsbegränsade arbetsuppgifter, trots att andra arbetsuppgifter tidsmässigt följer direkt efter den initiala enskilda arbetsuppgiften. Genom att kombinera säsonganställningar med allmän visstidsanställning ansåg den facklige representanten att företaget undvek att tillsvidareanställa medarbetare genom detta förfarande.

Företagsföreträdaren hänvisade till att den tekniska utvecklingen förändrat förutsättningarna för vissa arbetsuppgifter som tidigare varit mer säsongberoende. I det aktuella fallet hade detta lett till att företaget tillsvidareanställt fler medarbetare och till att en partsgemensam översyn av verksamhetens anställningsformer planerades.

6.4.2 Ordinarie medarbetares frånvaro

Företagsföreträdare och fackliga företrädare beskrev vid företagsmötena att ordinarie medarbetares frånvaro också påverkar behovet av visstidsanställda medarbetare. De vanligaste formerna av frånvaro som beskrevs är semester, sjukfrånvaro, vård av sjuka barn, föräldraledighet och studieledighet.

En företagsföreträdare redovisade att medarbetare i genomsnitt är frånvarande cirka 16 procent av arbetstiden. Vidare redogjorde samme företagsföreträdare för att medarbetarnas semesterpreferenser har förändrats. Tidigare togs mer semester ut under sommarmånaderna. Nu är det enligt företagsföreträdaren vanligare med mer utspridd semester, vilket ökar behovet av ersättare även under andra delar av året.

Företagsföreträdare och fackliga representanter uppgav vid företagsmötena att ordinarie personals frånvaro täcks på olika sätt, till exempel genom personalpool, vikariat, allmän visstidsanställning eller att deltidsanställda medarbetare erbjuds mertid. Vid längre frånvaro används primärt vikariat. Alla företag som medverkat i företagsmötena använde vikariat.

Ett par företagsföreträdare beskrev att den svenska ledighetslagstiftningen ger möjligheter för medarbetare att vara lediga under lång tid, vilket ökar behovet av visstidsanställda medarbetare och vikarier. Vidare uppgav en företagsföreträdare att föräldraledigheten i högre grad än tidigare delas mellan föräldrarna, vilket påverkar i synnerhet manliga anställdas frånvaro från arbetet på ett nytt sätt.

Varken fackliga företrädare eller företagsrepresentanter ägnade någon betydande del av sina beskrivningar på företagsmötena åt hur vikariat tillämpas i företagen. Fackliga företrädare poängterade att de inte har några invändningar mot hur företagen använder vikarier för att täcka upp vid semester, föräldraledighet och olika typer av tjänstledighet.

6.4.3 Regelverk och ingångna avtal

Samtliga företag som medverkade i företagsmötena är bundna av kollektivavtal.

Företagsföreträdare och fackliga representanter beskrev vid företagsmötena regleringar i dessa avtal som påverkar företagets behov av visstidsanställda medarbetare.

Vidare bedriver flera av de företag som medverkat vid företagsmötena verksamhet på tidsbestämda kontrakt. Dessa kontrakt är upphandlade såväl av privata som offentliga beställare, i de senare fallen genom offentlig upphandling enligt LOU.

Företagsföreträdare beskrev att den ekonomiska kalkylen och slutligen lönsamheten i vissa upphandlingar, i synnerhet offentliga, är så låg eller obefintlig att de inte sällan helt avstod från att delta i upphandlingarna. Några företagsföreträdare uppgav att de avtalskrav som ställs vid upphandlingar har blivit allt mer detaljerade, vilket begränsar deras möjligheter att styra över schemaläggning och vilka personer som utför vilka arbetsuppgifter. Kontrakt kan till exempel reglera nivån på bemanning eller att tjänsten utförs inom ett specificerat tidsintervall, något som bland annat är vanligt när det gäller offentliga upphandlingar enligt LOU.

Flera företagsföreträdare menade att LAS, vissa delar av kollektivavtalen till exempel arbetstidsreglering och anställningsformer samt övrig arbetsrättslig lagstiftning leder till att behovet av visstidsanställningar ökar. Exempelvis arbetstidslagen och semesterlagen sätter ramar för hur arbetstiden kan förläggas. Alla arbetstagare har till exempel rätt till dygnsvila och, om annat inte avtalats, till en månads sammanhängande sommarsemester. Stora delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen är emellertid dispositiv och parterna har träffat särskilda överenskommelser om detta. Det innebär att kollektivavtalen spelar en viktig roll även i dessa frågor.

Flera av de företag som medverkade i hearingarna hade kollektivavtal där arbetstidsbestämmelserna var utformade så att det fanns möjlighet att överenskomma om årsarbetstid och/eller års-scheman, i syfte att uppnå mer flexibilitet i schemaläggningen. Många, dock inte alla, använde sig av möjligheten men trots det använde sig företagen av visstidsanställda.

I ett fall, där verksamheten bedrevs dygnet runt alla dagar på året, anger kollektivavtalet att alla medarbetare ska vara lediga varannan helg. Således är hälften av personalen inte tillgänglig för arbete varannan helg, vilket enligt företagsföreträdaren gav behov av visstidsanställda medarbetare. Företagsföreträdaren pekade på att det var svårt att lösa bemanningen utan ett antal visstidsanställda som kunde fylla ut schemat på de tider då tillsvidareanställda inte fick, kunde eller ville arbeta.

Fackliga företrädare för det aktuella företaget menade att det förelåg behov av visstidsanställd extrapersonal. De fackliga företrädarna ansåg dock att företaget borde tagit större hänsyn till det rådande kollektivavtalet i upphandlingsprocessen och att det borde finnas större möjligheter att tillsvidareanställa personal.

Ett par företagsföreträdare beskrev att utformningen av reglerna avseende tillsvidareanställningar leder till att företaget använder visstidsanställningar för att testa medarbetare. Företagsföreträdare beskrev också att visstidsanställda medarbetare utgör en viktig bas för rekrytering till fasta tjänster.

6.5 Praktisk hantering

Vid företagsmötena efterfrågades även information om hur företagen rekryterar personer till visstidsanställningar och hur företagen rent praktiskt kommer i kontakt med de medarbetare de har tillfälligt behov av.

Det framkom vid företagsmötena att de flesta företag har en ”lista” över medarbetare som företagen vet är intresserade av att jobba. Vanligast är att dessa kontaktas per telefon när behovet uppstår hos företaget.

Företagsföreträdare och fackliga representanter beskrev att det förekommer att samma personer återkommer som visstidsanställda i verksamheterna. Vilken visstidsanställningsform som användes i dessa fall kunde variera. Fackliga representanter ansåg i högre grad än arbetsgivarna att anställda fick på varandra följande anställningar även om de ville ha tillsvidareanställning eller längre visstider.

Vanligast var att bemanningen av verksamheten hanterades av chef/chefer på arbetsplatsen. Några av de medverkande företagen hade dock infört en central funktion som delvis hanterar bemanningen. Fackliga företrädare och företagsföreträdare i ett företag beskrev att de använder ett digitalt hjälpmedel, i form av en app, i kontakten med medarbetare. Den tekniska lösningen upplevdes som mycket smidig och ändamålsenlig.

Ett företag som infört en central bemanningsenhet beskrev att denna enhet hanterar cirka 60 procent av inbokningar av personal som behövs med kort varsel. Enligt företagsföreträdaren hade detta medfört administrativa lättnader för verksamhetscheferna. Den facklige representanten för det aktuella företaget ansåg dock att det nu finns ”dubbla system” för kontakt med den tillfälliga personalen, något som inte sågs som oproblemiskt.

En företagsföreträdare beskrev att företaget inrättat särskilda bemanningsplanerare i syfte att vara ett stöd till verksamhetscheferna och för att åstadkomma en effektiv bemanning av verksamheten. Den facklige företrädaren för detta företag ifrågasatte behovet av dessa bemanningsplanerare. Enligt den facklige företrädaren medförde denna förändring ingen

förbättring. Detta berodde på att bemanningsplaneraren enligt den facklige företrädaren hade bristande kontakt med och kännedom om de enskilda arbetsplatsernas behov.

Vidare beskrev en företagsföreträdare att de gjort försökt med personalpooler och förändrade schemaläggningsrutiner i syfte att tillgodose önskemål från medarbetare. Företagsföreträdaren ansåg dock att dessa insatser inte fallit väl ut.

Företagsföreträdare beskrev att det är en betydande administration förknippad med att få kontakt med medarbetare som företagen har tillfälliga behov av.

Flera fackliga företrädare framförde att vissa tidsbegränsat anställda känner oro för att ställa krav på sin arbetsgivare avseende arbetsrättsliga rättigheter. Flera företagsföreträdare beskrev å andra sidan att de visstidsanställda är en viktig kompetensresurs och att verksamheterna är beroende av deras arbetsinsatser.

I ett par fall hade företagen inte tillämpat konverteringsregeln, som reglerar när en visstidsanställning ska övergå i en tillsvidareanställning, på ett korrekt sätt. Detta hade dock rättats till efter påtalan av den fackliga organisationen.

Några fackliga representanter ansåg att företagen ibland har brustit i att se till att medarbetare som varit tidsbegränsat anställda erbjuds tillsvidareanställning när gränsen för konvertering är uppnådd. Samtidigt beskrev företagsföreträdare och fackliga representanter att på arbetsplatser med lokal facklig förankring hanteras frågor om medarbetarnas anställningsform i allmänhet väl och eventuella felaktigheter korrigeras i samförstånd.

6.6 Insatser för att påverka variationer i efterfrågan och uppnå ett jämnare behov av personal

Ett företag som deltog vid företagsmötena hade tagit ett principbeslut på koncernnivå om att sluta använda ”behovsanställda” medarbetare och begränsa mertidsuttaget. Beslutet håller på att genomföras under innevarande verksamhetsår och målsättningen är att användningen av ”behovare” är till ända under 2017. Samtidigt ökas bemanningen totalt sett i företaget, i ambition att förbättra arbetsituationen för de anställda.

Företagsföreträdaren beskrev att förändringen inneburit ökade kostnader och minskad produktivitet och att utmaningen framöver blir att höja produktiviteten. Företagsföreträdaren uppgav också att förhoppningen är att förändringen ska leda till en ökad känsla av delaktighet hos personalen och att medarbetarna aktivt bidrar i strävan efter förbättrade ekonomiska resultat. Företagsföreträdaren såg det som möjligt att förändringen kan leda till ökat behov av bemanningsföretag i delar av verksamheten. Den facklige representanten såg positivt på förändringen och delade företagsföreträdarens beskrivning, dock inte gällande det eventuella framtida behovet av bemanningsföretag.

Ett annat företag har i samverkan med förtroendevalda utformat ett system som syftar till att erbjuda deltidsanställda fler timmar. Företaget har startat upp ett eget bemanningsföretag som samlar befintliga deltidsanställda ur moderföretaget och personer som har en anställning endast i bemanningsföretaget. Deltidsanställda kan på detta sätt via bemanningsföretaget erbjudas fler timmar i en annan enhet inom företaget. Om det via bemanningsföretaget inte finns någon företagsanställd tillgänglig för ett obesatt arbetspass går förfrågan vidare till de individer som är anställda direkt av bemanningsföretaget.

Företagsföreträdaren i det ovan beskrivna exemplet förväntade sig att denna lösning kommer leda till lägre behov av visstidsanställda medarbetare. Den facklige representanten för företaget var positiv till förändringen och den tekniska lösningen som innebär att individen i hög utsträckning själv kan påverka när denne vill ”jobba extra”.

En företagsföreträdare beskrev att företaget strävar efter och i viss utsträckning har lyckats förlänga säsongen med hjälp av tekniska och/eller organisatoriska innovationer. En annan företagsföreträdare beskrev att företaget bland annat genom uppköp av andra verksamheter har försökt diversifiera verksamheten i syfte att göra den mindre säsongsberoende. Det bakomliggande syftet har varit att öka omsättningen utanför företagets ordinarie säsong samt att företaget i högre utsträckning kan erbjuda säsongsanställda medarbetare ytterligare arbete.