

Visstidsanställningar

- stärker företagens konkurrenskraft och skapar jobb



Författare: Patrik Karlsson & Sören Karlsson

Foto: Sören Karlsson

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

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

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

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

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

Visstidsanställningar – stärker företagens
konkurrenskraft och skapar jobb

Innehåll

Förord.....	5
Utan visstidare ingen flexibilitet.....	6
Få decemberbröllop förklarar behovet av visstidsanställda.....	8
Visstid ofta inkörsporten till tillsvidareanställning.....	10
Visstid är ett gummiband som parerar förändringarna.....	12
Kungsberget ger ungdomar meriter för framtiden.....	14
Fler i Lysekil får jobb tack vare visstid.....	16
Förbud mot visstidsanställning skadar restaurangbranschen.....	18
Orimliga personalkostnader om alla tillsvidareanställs.....	20

De viktiga visstidsanställningarna

Många företag agerar på marknader som ständigt förändras. Kunder tillkommer, kunder försvinner. Marknader krymper eller växer. Konkurrenterna blir fler och bättre.

En butik säljer mer på helgerna än på vardagar. En skidanläggning bedriver sin verksamhet under några få månader på vintern. Ett hotell i skärgården har högsäsong på sommaren. Ibland slutar en medarbetare, någon blir sjuk eller är ledig.

Saker och ting sker utan att företagaren kan råda över det. För att hantera förändringar krävs att företagen har möjlighet att anpassa sin verksamhet. Både efter variationer i efterfrågan eller säsong men också av förändringar bland medarbetarna. Lösningen blir ofta att visstidsanställa medarbetare.

I den här skriften kan du ta del av hur och varför företagare använder visstidsanställningar. Företagarna utgör goda exempel på varför visstidsanställningar är viktiga både för verksamheten och för individerna.

Utan visstidare ingen flexibilitet



Anna Barkevall, Böda Sand

Intervju

– För oss är det väldigt viktigt att ha bra möjligheter att visstidsanställa och vi behöver dessutom slippa den nuvarande begränsningen på två år. Utan visstidare får vi inte den nödvändiga flexibiliteten, poängterar Anna Barkevall på Böda Sand på norra Öland.

Företaget drar in en stor del av sin årsomsättning under sex extremt hektiska sommarveckor. Det betyder förstås mycket stora svängningar när det gäller personalbehovet.

Under högsommaren har Böda Sand tillsammans med sina arrendatorer 180 säsongsanställda. Under hösten och vintern är man som mest 14 anställda.

Anna Barkevall ger ett konkret exempel på regelverkets konsekvenser. Efter två år som visstidsanställd krävde en av vaktmästarna tillsvidareanställning på heltid.

– Han fick som han ville, men sedan tvingades vi säga upp honom på grund av arbetsbrist. En vaktmästare är sysslolös en stor del av året. Så är det bara, betonar Anna Barkevall.

Idag är Böda Sand Sveriges största campinganläggning med 1 350 platser för husvagnar, husbilar och tält och därutöver 165 stugor för uthyrning.

Anläggningen kan beskrivas som en komplett semesterby med restauranger, bageri, ICA-butik, pool, lekplatser, vattenland, golfbana och en två mil lång vit sandstrand.

Under den mest intensiva perioden har man 7 000 övernattande gäster per dygn och därtill 3 000 gäster som kommer hit över dagen. På årsbasis är Böda Sand numera uppe i 340 000 gästnätter.

En viktig näringspolitisk fråga för Anna Barkevall är – förutom att få visstidsanställa utan tidsbegränsningar – att till rimliga kostnader kunna anlita ungdomar under sommaren. Den halverade arbetsgivaravgiften för dem under 26 år är mycket betydelsefull i det sammanhanget, men den nya regeringen har ju nu aviserat att denna så kallade ungdomsrabatt ska försvinna.

– Av de 180 säsongsanställda är säkert 95 procent under 26 år. Det är ett utmärkt sätt för många unga att få in en fot på arbetsmarknaden. Utan den lägre arbetsgivaravgiften hamnar förstås dessa ungdomar i kläm. Vi kommer förmodligen att satsa mer på att istället anställa inom åldersgruppen 26 plus. För oss som arbetsgivare blir kostnaden densamma för en erfaren medarbetare som för en som är alldeles färsk i yrkeslivet, konstaterar Anna Barkevall.



För arbetslösa är visstidsanställningar vägen in på arbetsmarknaden. Varje kvartal går 100 000 personer från arbetslöshet till ett jobb. 80 000 av dessa börjar med en visstidsanställning.

Källa: SCB/AKU

Få decemberbröllop förklarar behovet av visstidsanställda



Agnetha Estberger, Anina Brud- & Festspecialisten

Intervju

I oktober, november och december ligger omsättningen hos Anina Brud- & Festspecialisten i Helsingborg 50-60 procent under den genomsnittliga nivån för en månad. En enkel och självklar förklaring är att inte så många gifter sig den här tiden på året.

– Därför behöver vi visstidsanställda. Enbart tillsvidareanställningar fungerar inte i vår bransch, säger Agnetha Estberger, vd och ägare till Anina.

Det var hennes mamma som startade företaget 1967. Anina säljer högtidskläder i vid bemärkelse, för både damer och herrar. Brudklänningar har en dominerande ställning, men klänningar till studentbaler och festkläder för artister är andra exempel ur sortimentet.

Företaget har totalt fem medarbetare. Agnetha Estberger själv liksom en sömmerska har tillsvidareanställningar på heltid. Därtill kommer tre visstidare som jobbar heltid mellan februari och augusti och halvtid resten av året. Att dessa tre överhuvudtaget kan få jobba när det är lågsäsong beror på att Agnetha Estberger driver ytterligare ett företag, Helsingborgs Bröllopsmessa.

– Mässan ordnar vi sista helgen i januari varje år och den kräver massor av planering och förberedelser. Därför har jag sysselsättning åt dem, förklarar hon.

Hon menar att regelverket på arbetsmarknaden i långa stycken är omodernt och stelbent.

– Att lönen ska vara den dubbla på söndagar och efter klockan 12 på lördagar är helt otidsenligt. Handeln har ju förändrats drastiskt de senaste 20 åren och sker idag till stor del på lördagar och söndagar och mellan 16 och 18 på vardagar.

Agnetha Estberger irriterar sig på den syn Handelsanställda Förbund har på visstidsanställningar.

– Handels tycker tydligen att alla ska ha fasta jobb på heltid och finns det ingenting att göra i verksamheten, menar Handels att företagen kan låta de anställda gå på utbildning. Så stora utbildningsbehov finns verkligen inte och dessutom skulle kostnaderna för företaget bli fullständigt orimliga, påpekar Agnetha Estberger.

”

Varje kvartal går cirka 70 000 personer från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning. Det betyder att cirka 280 000 personer går från visstid till tillsvidare varje år.

Källa: SCB/AKU

Visstid ofta inkörsporten till tillsvidareanställning



Evelina Karlsson, Achima Care

Intervju

– En visstidsanställning är ofta en inkörsport till en tillsvidareanställning. Hos oss är visstidarna få, men det är en anställningsform som vi alltid kommer att behöva, säger Evelina Karlsson, personalchef på Achima Care med huvudkontor i Karlskrona.

Achima Care startade för snart 10 år sedan som ett bemanningsföretag med inriktning mot läkare och sjuksköterskor, men utvecklades mycket snart till ett vårdföretag med idag åtta vårdcentraler och tre rehabenheter från Skåne i söder till Västmanland i norr. Expansionen har skett genom att Achima Care undan för undan tagit över befintliga vårdcentraler.

– Vi verkar inom fem landsting eller regioner och tänker fortsätta växa inom dessa områden, berättar Evelina Karlsson.

Hon började själv som visstidsanställd på Achima Care.

– Det var på en befattning som då hette koordinator. Jag rekryterade sjuksköterskor till våra kunder, säger Evelina Karlsson, som snart fick en tillsvidareanställning och som sedan 2009 arbetar som personalchef.

Achima Care har i dagsläget 220 tjänster på hel- eller deltid fördelade på yrkeskategorierna sjuksköterskor, läkare, undersköterskor, läkarsekreterare, kuratorer, psykologer, sjukgymnaster och arbetsterapeuter.

– Av dessa är knappt fem procent visstidsanställda. Visstidstjänsterna används exempelvis i avvaktan på att en ST-läkare ska få sitt godkännande från det aktuella landstinget, förklarar Evelina Karlsson.

– Den idealiska situationen med tanke på hur vi vill arbeta och behovet av kontinuitet skulle vara om alla kunde vara tillsvidareanställda på heltid, men det är inte realistiskt. Därför är det nödvändigt med visstidsanställningar, menar Evelina Karlsson.

”

85 procent av alla anställda har en tillsvidareanställning. 15 procent har en visstidsanställning.

Källa: SCB/AKU

Visstid är ett gummiband som parerar förändringarna



Anders Nilsson, Ystad Saltsjöbad

Intervju

– Stor flexibilitet är direkt avgörande för hotell- och restaurangbranschen. Här ingår att vi behöver visstidsanställda som ett gummiband för att parera de snabba förändringarna, säger Anders Nilsson, vd och en av ägarna till Ystad Saltsjöbad, YSB.

Detta klassiska hotell direkt vid havet alldeles utanför Ystad har en historia tillbaka till 1897. En ny epok tog sin början 2007. Sedan dess har omsättningen tredubblats, antalet medarbetare har ökat ännu mer än så och investeringarna uppgår till mångmiljonbelopp.

Ystad Saltsjöbad har idag 140 rum, varav 12 sviter. Därtill kommer 13 mötesrum av varierande storlek. Den senaste investeringen är utbyggnaden av hotellets redan stora spa med 650 kvadratmeter.

– På årsbasis har vi en beläggning på ungefär 90 procent. Av gästerna är något över hälften privatpersoner och något under hälften konferensdeltagare, förklarar Anders Nilsson.

Han betonar att flexibiliteten med visstidsanställda som gummiband är en förutsättning för att nå denna höga beläggningsnivå utan att äventyra ekonomin. Man måste, för att ta ett exempel, kunna hantera följderna av en stor konferens som avbokas med kort varsel.

– Alla medarbetare börjar som timanställda och får en chans att visa vad de går för. Nästa steg blir en provanställning som sedan kan följas av en tillsvidareanställning. De tillsvidareanställda är den största kategorin hos oss, säger Anders Nilsson.

Han pekar på betydelsen av att rekrytera de rätta personerna, sådana som delar företagets värderingar och har den rätta attityden till gäster och arbetskamrater.

– Det handlar om att hela tiden stå på tå, att överträffa kundernas förväntningar och göra dem till stamgäster och ambassadörer för YSB, menar Anders Nilsson.

Anders oroar sig också för vad som kan hända med arbetsgivaravgifterna för unga.

– För YSB skulle en höjd arbetsgivaravgift för unga innebära en försämring på uppåt två miljoner på sista raden. Det bromsar förstås tillväxten. Alla ungdomar som inte kommer in på arbetsmarknaden blir de stora förlorarna. Är kostnaderna desamma anställer givetvis många arbetsgivare hellre någon med lite mer erfarenhet, understryker Anders Nilsson.



Andelen visstidsanställda varierar med konjunkturen men har i genomsnitt legat stabilt kring 15 procent sedan slutet av 1990-talet.

Källa: SCB/AKU

Kungsberget ger ungdomar meriter för framtiden



Catharina Utanskog, Kungsbergets Fritidsanläggningar

Intervju

Av de 178 på lönelistan hos Kungsbergets Fritidsanläggningar AB i Järbo i Gästrikland under förra året var bara sju tillsvidareanställda på heltid. Resten säsong- eller timanställdes. Det är en ganska självklar fördelning på en skidort.

– Begränsade möjligheter att använda visstidsanställda skulle förstås påverka den här branschen negativt, säger Kungsbergets platschef Catharina Utanskog.

Unga under 26 år är i klar majoritet bland medarbetarna. På Kungsberget får många sin första kontakt med arbetsmarknaden. Catharina Utanskog pekar på den merit det innebär att ha haft ett jobb här.

– Det blir en inskolning i service och gott bemötande. Alla anställda har direkt-kontakter med våra gäster. Medarbetarna får tidigt ett stort ansvar och den som är duktig kan avancera till teamledare och kanske också bli arbetsledare, framhåller hon.

Kungsbergets alla anställda får gå igenom den interna utbildningen med ledarskap, ekonomi och personlig utveckling som några av momenten.

– Det finns alla förutsättningar att skaffa sig en bra grund att stå på i det fortsatta yrkeslivet, konstaterar Catharina Utanskog.

Av de säsongsanställda kommer i runda tal tre av fyra tillbaka flera år i följd. Redan före midsommar annonserar Kungsberget ut de tjänster som är aktuella ungefär ett halvår senare.

Jobben som visstidsanställda 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, förklarar Catharina Utanskog.

Kungsberget har undan för undan förvandlats från skidanläggning till en mer komplett skidort med ungefär 200 000 skiddagar per år och med tillgång till boende med 1 250 bäddar i omedelbar anslutning till backarna.

– Daggästerna är fortfarande jätteviktiga, men nu kan vi alltså också erbjuda utmärkta boendemöjligheter, säger Catharina Utanskog.

På lite sikt räknar hon med att Kungsberget genom satsningar på exempelvis friluftsliv, fiske och cross country ska utvecklas till ett besöksmål med verksamhet under hela året.

– Då kommer vi naturligtvis att behöva betydligt fler tillsvidareanställda på heltid, men för närvarande är det nödvändigt med väldigt många säsongs- och timanställda, betonar Catharina Utanskog.



2007 infördes allmän visstidsanställning i LAS.
Den förändringen har inte minskat chansen att få
en tillsvidareanställning.

Källa: Visstidsjobben förenklar inträdet på arbetsmarknaden, Svenskt Näringsliv 2014

Fler i Lysekil får jobb tack vare visstid



Mats Andersson, H-Fönstret

Intervju

– Utan möjlighet att visstidsanställa hade vi inte vågat ta in så många som vi gör nu. Båda parter – företaget och medarbetaren – får en chans att känna varandra på pulsen och ta reda på om vi trivs tillsammans, säger Mats Andersson, vd på H-Fönstret i Lysekil AB.

Företaget kan alltså tack vare visstidsalternativet anställa några fler än vad man absolut behöver för tillfället. Det är ett av Mats Anderssons argument för att den här anställningsformen behövs.

– Inte minst för ungdomar kan en visstidsanställning bli en viktig inkörsport till arbetsmarknaden, menar han.

Ett annat argument för visstid är att företaget på det sättet slipper använda bemanningsföretag.

– Vi klarar bemanningen på egen hand genom att ha visstidsanställda som buffert, påpekar Mats Andersson.

Han nämner den roll som H-Fönstret spelar för att hålla arbetslöshet i kommunen i schack.

– Lysekil har drabbats hårt av nedläggningar inom varvsindustrin. Som en av kommunens största privata arbetsgivare bidrar vi till att läget är något ljusare än vad det annars skulle vara, konstaterar Mats Andersson.

H-Fönstret grundades 1978. Stora uppdrag redan vid starten var att byta ut ruttna fönster i miljonprogrammet. Företaget ingår i familjeägda K-Svets Förvaltnings AB och är idag Sveriges största tillverkare av aluminiumfönster där insidan är träbeklädd. All produktion finns i Lysekil.

Årstillverkningen ligger på mellan 55 000 och 60 000 måttbeställda fönster med en ganska jämn fördelning mellan nyproduktion och ROT-arbeten.

Efterfrågan varierar i två olika bemärkelser, någonting som naturligtvis tydligt återspeglas i personalbehovet.

– Vi påverkas av konjunktorens upp- och nedgångar, men dessutom har vi tydliga säsongssvängningar. Det vanliga är att marknaden dör i början av december och kommer tillbaka i mars eller april när solen börjar titta fram igen, förklarar Mats Andersson.

H-Fönstret har för närvarande drygt 90 medarbetare, varav 25 är visstidsanställda.

– Det är ungefär den fördelning vi måste ha. Om vi tvingades tillsvidareanställa våra visstidsanställda skulle den nödvändiga vinstmarginalen omedelbart uttraderas och vår konkurrenskraft försämrats drastiskt, säger Mats Andersson.



Bland unga är det vanligare med visstidsanställning. Det förklaras bland annat av att många unga kombinerar studier med extrajobb.

Källa: Stabil andel visstidsanställda på växande arbetsmarknad, Svenskt Näringsliv 2014

Förbud mot visstidsanställning skadar restaurangbranschen



*Ingemar Eberstål, Banken Bar & Brasserie
och Banken Två Rum & Kök*

Intervju

– Olika anställningsformer behövs för att klara fluktuationerna. Under vår bästa månad omsätter vi mer än dubbelt så mycket som under den sämsta. Ett förbud mot visstidsjobb skulle skada den här branschen och bromsa den positiva utvecklingen. Då tvingas jag bli mycket mer restriktiv och försiktig vid anställningar.

Det konstaterar Ingemar Eberstål på Banken Bar & Brasserie och Banken Två Rum & Kök i Falun.

Denna dubbelrestaurang med inriktning mot både lunchgäster och kvällsgäster är inrymd i en banklokal, en lokal där Falu Sparbank flyttade in i början av förra århundrandet. Restaurangen startades 1988 och sedan 1996 är Ingemar Eberstål ensam ägare.

Skillnaden i omsättning mellan den bästa och den sämsta månaden är alltså betydande.

– I februari när många måste suga på ramarna brukar vi omsätta ungefär 1,3 miljoner. Under sommaren, och i synnerhet i juli, rör det sig om mer än det dubbla, cirka 3 miljoner, säger Ingemar Eberstål.

Restaurangen har 30 personer på lönelistan. Av dessa är 19 tillsvidareanställda på hel- eller deltid, de övriga visstidsanställda på deltid på mellan 60 och 80

procent. Ungefär hälften av de tillsvidareanställda på Banken har börjat som visstidare. För den som har en visstidsanställning och är ambitiös och intresserad finns goda möjligheter att få en tillsvidareanställning.

Ingemar Eberstål ger ett färskt exempel på en medarbetare som gjort den resan. I somras visstidsanställde han en ung man som kommit hit från Filippinerna.

– Hans kunskaper och hans arbetsglädje imponerade starkt på mig. För en kort tid sedan kunde jag ge honom en tillsvidareanställning. Med ett förbud mot visstidsanställningar hade han aldrig fått den här chansen, betonar Ingemar Eberstål.

Banken har nästan hela tiden ett behov av att anställa medarbetare.

– Allt bygger på egna kontakter. Vi handplockar folk vi känner och sådana som precis har avslutat en restaurangutbildning. Från Arbetsförmedlingen får vi ingen hjälp. Den verksamheten kan lika gärna läggas ned, menar Ingemar Eberstål.

Han trycker på att ett visstidsjobb här på Banken eller någon annanstans för många unga ofta blir den första kontakten med yrkeslivet.

– Det handlar om att ge ungdomar en ärlig chans och se dem som en tillgång och inte en belastning. Oberoende av vad han eller hon sedan väljer för bana blir det en bra merit. En del som kommer hit är jätterädda för att ha med vuxna att göra, men den rädslan brukar snart gå över. Flexibilitet när det gäller anställningsformer gör att ungdomar kan få in en fot på arbetsmarknaden, säger Ingemar Eberstål.



Varannan visstidsanställd ung person
föredrar att ha en visstidsanställning före en
tillsvidareanställning.

Källa: SCB/AKU

Orimliga personalkostnader om alla tillsvidareanställs



Niklas Björklund, John Blund

Intervju

– Vi måste ha möjlighet att lägga ett bemanningsschema som är anpassat efter besöksflödena och det kräver en blandning av tillsvidareanställda och visstidsanställda. Enbart tillsvidareanställda skulle förstås ge orimliga personalkostnader. Vi har redan höga fasta kostnader, exempelvis lokalhyror, att ta hänsyn till.

Det säger Niklas Björklund. Han är ekonomichef i ett litet klädimperium bestående av de tre företagen John Blund AB, Fruitcake Fashion AB och Inten blund i Karlstad AB med totalt 11 butiker i Karlstad, Lidköping, Skövde och Uddevalla.

Företagen har ett 60-tal anställda. Ungefär två tredjedelar av dem är visstidsanställda.

– Eftersom vi säljer trendiga moderiktiga kläder till i huvudsak unga kunder är också många av våra medarbetare unga. Den som visar framfötterna och är intresserad har alla chanser att få en tillsvidareanställning, förklarar Niklas Björklund och pekar på att anställningen här ofta är det första steget i yrkeskarriären.

– Det blir en merit även för den som sedan väljer en helt annan bana, säger han.

Niklas Björklund betonar att företagen vid sina rekryteringar måste ta hänsyn till hur verkligheten ser ut. Fluktuationerna när det gäller kundtillströmningen är kraftiga under året och under veckan.

– Årets mest hektiska period har vi under julhandeln i december. Sedan går butikerna mer eller mindre i ide och stannar där i januari och februari. Det brukar vara en riktig snålperiod, konstaterar han.

Försäljningen skiftar också kraftigt mellan veckans olika dagar. Måndagar och tisdagar, speciellt på förmiddagarna, är sämst. Fredagarna är för det mesta bra, lördagarna mycket bra.

– Behovet av medarbetare kan variera från en person när det är som lugnast till tre-fyra under topparna, förtydligar Niklas Björklund.

Med tanke på den stora andelen unga medarbetare har företaget god nytta av den så kallade ungdomsrabatten på arbetsgivaravgifterna och har till och med kunnat anställa några fler än vad man annars skulle gjort.

– Alla politiker pratar om åtgärder för att göra det lättare för ungdomar att komma in på arbetsmarknaden. Då är en straffbeskattning och begränsningar av visstid fel väg att gå, säger Niklas Björklund.



Visstidsanställningar är vanligare i vissa branscher där behoven av visstidsanställda medarbetare är större. Störst andel visstidsanställda har Hotell- och restaurang, Personliga och kulturella tjänster och Jordbruk, skogsbruk och fiske.

Källa: SCB/AKU

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00