

Visstidsjobben förenklar inträdet på arbetsmarknaden



Innehåll

Sammanfattande slutsatser	2
Inledning	3
Visstidsanställningar språngbräda eller återvändsgränd?	4
Forskning om visstidsanställningar	5
Visstidsanställningar sedan 2006	7
Kraftig ökning av antalet tillsvidareanställningar	7
Hög, men minskande andel unga som har visstidsanställning	8
Olika former av visstidsanställningar	9
Vilken effekt har införandet av allmän visstidsanställning haft på övergångarna?	10
Fler unga övergår till tillsvidareanställning	11
Spridd utveckling i branscherna	11
Appendix	13

Sammanfattande slutsatser

I denna rapport har vi genom att använda specialbeställd statistik från SCB analyserat hur visstidsanställningarna har utvecklats på svensk arbetsmarknad sedan 2006. Statistiken avser anställda i Sverige mellan 16–64 år.

Kraftig ökning av antalet tillsvidareanställda

Tillsvidareanställningarna är fortfarande en ohotad norm på svensk arbetsmarknad. Jämfört med 2006, vilket är året innan allmän visstidsanställning infördes, har de tidsbegränsade anställningarna ökat med cirka 10 000. Det kan jämföras med en ökning av antalet tillsvidareanställningar med 180 000. Det innebär att andelen tidsbegränsade jobb sjunkit från 16,7 procent till 16,1 procent.

Införandet av allmän visstidsanställning har inte minskat chanserna att få en tillsvidareanställning

Sedan 2006 har antalet vikariat blivit färre, antalet timanställda blivit fler och antalet allmänna visstidsanställningar har ökat. De förändringarna har dock inte påverkat andelen som lämnar en visstidsanställning för en tillsvidareanställning. Andelen som går från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning har till och med ökat något under perioden. Om arbetsgivarna verkligen hade börjat stapla visstidsanställningar på varandra skulle detta resultera i en utveckling där allt färre gick från tillfälliga till fasta jobb. Inget tyder alltså på att de tidsbegränsade anställningarna har blivit sämre språngbrädor till fasta jobb.

Lägre andel unga i visstidsanställning

Andelen unga som har en visstidsanställning har fallit sedan 2006. Fortfarande är det dock mer än varannan anställd ung person som har en visstidsanställning.

... samtidigt går fler unga från visstidsanställning till en tillsvidareanställning

Sedan 2006 har sannolikheten för unga att övergå från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning ökat.

Allmän visstidsanställning är betydelsefull för jobbskapandet

I de flesta branscher har de tillfälliga jobben minskat i omfattning. I ett fåtal branscher där behovet av tidsbegränsade anställningar är större som utbildning, hotell- och restaurang och personliga tjänster, har visstidsanställningarna ökat.

Detta tyder på att lättnader i lagstiftningen avseende tidsbegränsade anställningar inte leder till att arbetsgivare försöker omvandla permanenta tjänster till tillfälliga. Däremot kan lättnaderna ha betydelse för att skapa fler arbetstillfällen i vissa branscher.

Inledning

Under 2013 hade cirka 650 000 svenskar i åldersgruppen 16–64 år tidsbegränsade anställningar. Det har länge förekommit en debatt om dessa anställningar. Flera fackföreningar har hävdat att dessa jobb leder till otrygghet för de anställda eftersom individen inte vet om de kommer att ha ett jobb när den tidsbegränsade anställningen löpt ut. Fackföreningarna menar också att arbetsgivarna överutnyttjar möjligheterna till att anställa under en begränsad tidsperiod och låter anställda stapla olika visstidsanställningar på varandra.

Arbetsgivarna hävdar å andra sidan att många jobb aldrig skulle skapas utan rimliga möjligheter till visstidsanställningar. Vissa arbetsuppgifter är till sin natur tidsbegränsade. Det kan gälla ett begränsat projekt eller ett ökat personalbehov under en säsong. Dessutom ger de tidsbegränsade anställningarna möjligheter att prova personal som arbetsgivaren är osäker på.

Under 2007 införde den borgerliga regeringen en ny form av visstidsanställning (allmän visstidsanställning) som ersatte flera tidigare former av tidsbegränsade anställningar. Införandet av allmän visstidsanställning innebär att arbetsgivarna inte längre behövde ange något skäl för att anställa under en begränsad tid. Avsikten var att förenkla anställningsförfarandet och stimulera sysselsättningen.

Förändringen har kritiserats hårt av fackföreningsrörelsen och de hävdar att den har inneburit en ökad otrygghet på arbetsmarknaden, med fler visstidsanställningar på bekostnad av tillsvidareanställningar.

Företrädare för Hotell- och restaurangfacket, Handels och Kommunal krävde till exempel sommaren 2014 att den allmänna visstidsanställningen skulle avskaffas och menade att ”De tidsbegränsade, otrygga anställningarna, breder ut sig samtidigt som anställda sliter ut sig på grund av stress och hög arbetsbelastning”.¹

Den nya rödgröna regeringen har reagerat på fackföreningarnas krav. I sin senaste budgetproposition skriver de att ”Samtidigt som lagstiftningen under senare år försvagats, särskilt beträffande visstidsanställningar, har utvecklingen på arbetsmarknaden skapat en ökad otrygghet för vissa grupper. Regeringen avser därför att återkomma med förslag som förhindrar att visstidsanställningar staplas på varandra under lång tid.”²

Syftet med den här rapporten är att beskriva och analysera utvecklingen av de tidsbegränsade anställningarna sedan införandet av den nya anställningsformen 2007. Vi försöker besvara ett antal frågor. Har andelen visstidsanställda ökat? Leder visstidsanställningar i lägre utsträckning till tillsvidareanställningar än tidigare? Det vill säga har det blivit vanligare att tidsbegränsade anställningar staplas på varandra som fackföreningarna och regeringen hävdar? Är det vissa grupper som är särskilt drabbade av detta?

Rapporten bygger på specialbeställd statistik från SCB:s arbetskraftsundersökningar och avser anställda i Sverige mellan 16 och 64 år. Studien har tagits fram av Kreicbergs Utredning & Opinion på uppdrag av Svenskt Näringsliv.

¹ Niia, Häggström och Nordström, Svd Brännpunkt, 20140721.

² Proposition 2014/15:1.

Visstidsanställningar sprängbräda eller återvändsgränd?

För arbetstagare under 67 år finns numera fyra former av tidsbegränsade anställningar. Dessa är provanställning, säsongsanställning, vikariat och allmän visstidsanställning.

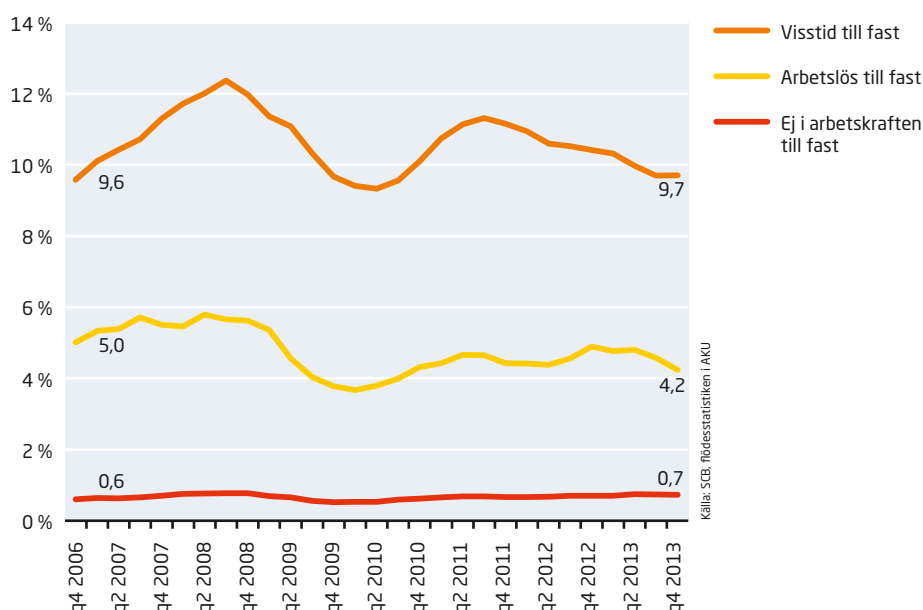
För företagen är de tidsbegränsade anställningsformerna en nödvändighet för att bemanna verksamheterna effektivt.

Provanställning används för att kunna se om den anställde passar för jobbet. Säsongsanställningar är nödvändiga i företag där verksamheten bara bedrivs under delar av året. Vikariat används för att ersätta ordinarie personal som är frånvarande som till exempel vid föräldraledighet. Den allmänna visstidsanställningen kan användas i övriga fall. Det kan till exempel gälla en anställning under ett begränsat projekt.

Goda möjligheter att anställa medarbetare under en begränsad tidsperiod är viktigt för många företag. Samtidigt pågår det en diskussion om hur de tidsbegränsade anställningarna påverkar dem som tar dessa jobb. Bland annat debatteras det om de tidsbegränsade jobben gör det lättare att få en tillsvidareanställning senare eller om det istället leder till att den anställde fastnar i en tillvaro där det ena tillfälliga jobbet avlöser det andra.

Ett sätt att studera detta är genom att använda flödesstatistiken i SCB:s arbetskraftsundersökningar. Här följs individer från ett kvartal till ett annat och sannolikheten för att en individ går från en form av anställning till en annan beräknas.

Diagram 1. Sannolikhet att gå till en tillsvidareanställning beroende på arbetsmarknadsstatus föregående kvartal (glidande medelvärde 1 år bakåt). (16-64 år)



I diagram 1 visas sannolikheten för att gå från en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning och jämfört med sannolikheten att gå från arbetslöshet eller från att vara utanför arbetskraften till en tillsvidareanställning.

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 person som är öppet arbetslös. Sannolikheten att få en tillsvidareanställning nästföljande kvartal varierar med konjunkturen för både arbetslösa och tidsbegränsat anställda.

Men om införandet av allmän visstidsanställning har lett till att arbetsgivarna i högre grad försökt stapla visstidsanställningar på varandra borde detta synas i flödesstatistiken. Någon sådan utveckling går inte att utläsa ur statistiken. Däremot förefaller övergångarna från arbetslöshet till fasta anställningar vara något lägre under perioden 2011–2013 jämfört med 2006–2008.

Det är i sig inte förvånande att sannolikheten att få en tillsvidareanställning är högre som tidsbegränsat anställd än som arbetslös. Att ha ett jobb skickar en signal till potentiella arbetsgivare att en annan arbetsgivare har bedömt personen som lämplig och dessutom har arbetsgivaren möjlighet att ta referenser på den sökande.

Samtidigt kan diagrammet ge en något missvisande bild av om tillfälliga jobb verkligen är en språngbräda eller en återvändsgränd. Sannolikt skiljer sig grupperna med arbetslösa och de med tillfälliga jobb ifrån varandra. De som får tillfälliga jobb kan ha högre kvalifikationer än de som är arbetslösa, vilket alltså innebär att det inte är säkert att en individ fördubblar sina möjligheter att få en fast anställning genom att ta en tidsbegränsad anställning.

Forskning om visstidsanställningar

Det här är ett område inom vilket det bedrivits mycket forskning. Nedan behandlas delar av forskningen som har studerat hur visstidsanställningar påverkar individers chans att få ett starkare fotfäste på arbetsmarknaden.

Forskare har försökt att jämföra individer med likartade kvalifikationer för att se om de tidsbegränsade anställningarna utgör en språngbräda eller inte. Effekterna av att ta ett tidsbegränsat jobb är olika stora i olika studier men de flesta visar att tillfälliga jobb förbättrar chanserna på arbetsmarknaden.

Ett exempel är en studie av holländska hushåll som visade att tillfälliga jobb tydligt drar ned arbetslöshetsperiodernas längd och att individer som går från tillfälliga jobb till tillsvidareanställningar får högre lön än de som går från arbetslöshet till en tillsvidareanställning.³

En annan studie som ofta citeras baseras på brittisk data visar att även om de tillfälligt anställda ofta har lägre lön, får mindre utbildning på arbetsplatsen och inte trivs lika bra i sina arbeten än tillsvidareanställda fungerar dessa jobb verkligen som en språngbräda till tillsvidareanställningar.⁴

³ Zijl, van den Berg och Heyma, Stepping-stones for the unemployed: The effect of temporary jobs on the duration until regular work. *Journal of Population Economics*, Vol 24, 2011.

⁴ Booth, Francesconi och Franks, Temporary Jobs: Stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, Volym 112, 2002.

Samtidigt varierar formerna för visstidsanställningar. Bland de tidsbegränsade anställningarna i Sverige som redovisas i diagram 1 ingår till exempel provanställningar. Det är inte förvånande att personer med provanställningar har högre sannolikhet att få en tillsvidareanställning än öppet arbetslösa, men även andra former av visstidsanställningar fungerar som språngbräddor.

En belgisk studie jämförde personer som accepterade anställningar som varade som längst i tre månader och avslutades med ofrivillig arbetslöshet med dem som avstod från dessa jobb. Även i denna studie framkom att de tillfälliga jobben fungerade som ett insteg på arbetsmarknaden. De som accepterade dessa jobb hade cirka 10 procentenheter större sannolikhet att senare få en fast anställning.⁵

Den främsta orsaken till att de tillfälliga jobben skapar större möjligheter att få tillsvidareanställningar är sannolikt att arbetsgivare tar det faktum att den sökande har ett jobb som en signal om högre produktivitet.

Ett exempel på det är en svensk forskningsstudie av arbetsförmedlingens Sökandebank. Där kunde både arbetslösa och sysselsatta skicka in sina personuppgifter och önskemål om vilka jobb de ville ha. Sedan kunde potentiella arbetsgivare kontakta de sökande. Resultaten visade att bland i övrigt identiska sökanden hade de med ett jobb betydligt högre sannolikhet att bli kontaktade av en arbetsgivare.⁶

Slutsatsen är att tillfälliga anställningar i betydligt högre grad fungerar som språngbräddor än som återvändsgränder.

Samtidigt kan det ju ändå vara så att en ökning av tidsbegränsade jobb skulle kunna vara negativt. Det gäller om de tillfälliga jobben breder ut sig på bekostnad av tillsvidareanställningarna.

Fackliga företrädare har ju hävdade att införandet av den allmänna visstidsanställningen lett till att många arbetsgivare missbrukar lagstiftningen och erbjuder tidsbegränsade anställningar, även när arbetsuppgifterna inte är av tillfällig natur. I nästa avsnitt analyserar vi närmare utvecklingen av de tillfälliga jobben i Sverige sedan införandet av den allmänna visstidsanställningen.

⁵ Cockx och Picchio Are Short-Lived Jobs Stepping Stones to Long-Lasting Jobs? Oxford Bulletin of Economics and Statistics vol 74 2012.

⁶ Eriksson och Lagerström, Väljer företag bort arbetslösa jobbsökande IFAU Rapport 2004:3.

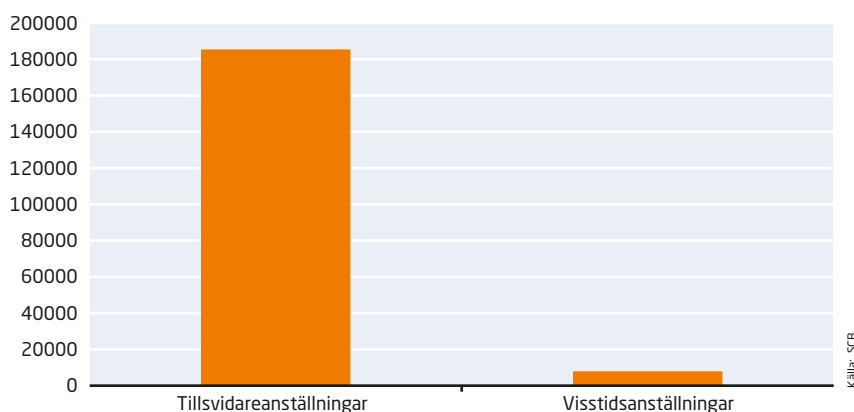
Visstidsanställningar sedan 2006

Genomgående i denna analys utgår vi ifrån 2006, det vill säga året innan införandet av allmän visstidsanställning.

Kraftig ökning av antalet tillsvidareanställningar

Det första som kan konstateras är att det inte skett någon generell utbredning av de tidsbegränsade anställningarna sedan 2006. Antalet tillfälliga jobb har visserligen ökat med knappt 10 000 men antalet tillsvidareanställningar har ökat med över 180 000.

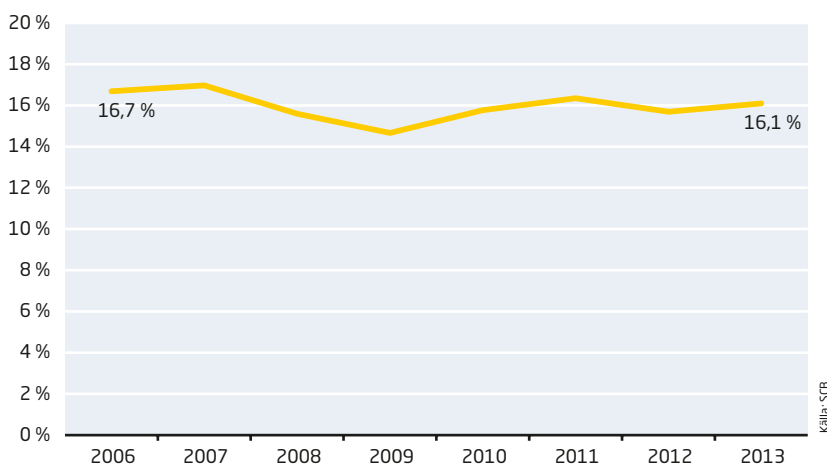
Diagram 2. Ökning av antal anställda mellan 16 och 64 år efter anställningsform, 2006-2013



Även procentuellt har ökningen av tillsvidareanställningar varit starkare. Det innebär att andelen tidsbegränsade anställningar har sjunkit under perioden.

Andelen tillfälliga jobb uppvisar också ett tydligt konjunkturmönster. Under finanskrisen 2008–2009 var det främst de tidsbegränsade anställningarna som minskade. När arbetsmarknaden stabiliserades igen ökade de tillfälliga jobben, men andelen ligger ändå totalt sett på en lägre nivå 2013 än 2006.

Diagram 3. Andel anställda med tidsbegränsade anställningar, 2006-2013 (16-64 år)

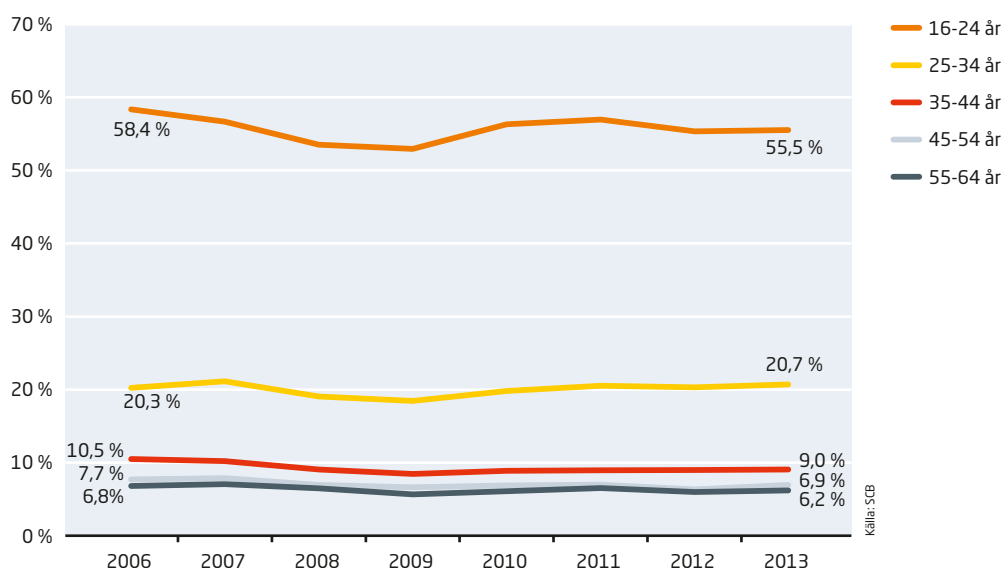


Det går heller inte att utläsa att de tidsbegränsade anställningarna skulle ha ökat för vissa åldersgrupper. Dessa anställningar är vanligast bland unga. Ungefär hälften av de anställda mellan 16 och 24 år har tidsbegränsade anställningar. Detta förklaras bland annat av att många av de yngre studerar och när de arbetar är det ofta kortare anställningar under perioder då de är lediga från gymnasium eller universitet. Många kombinerar dessutom studier och arbete. Det är också vanligare att unga har provanställningar eftersom de i lägre utsträckning än äldre har tidigare erfarenhet från arbetslivet.

Hög, men minskande andel unga som har visstidsanställning

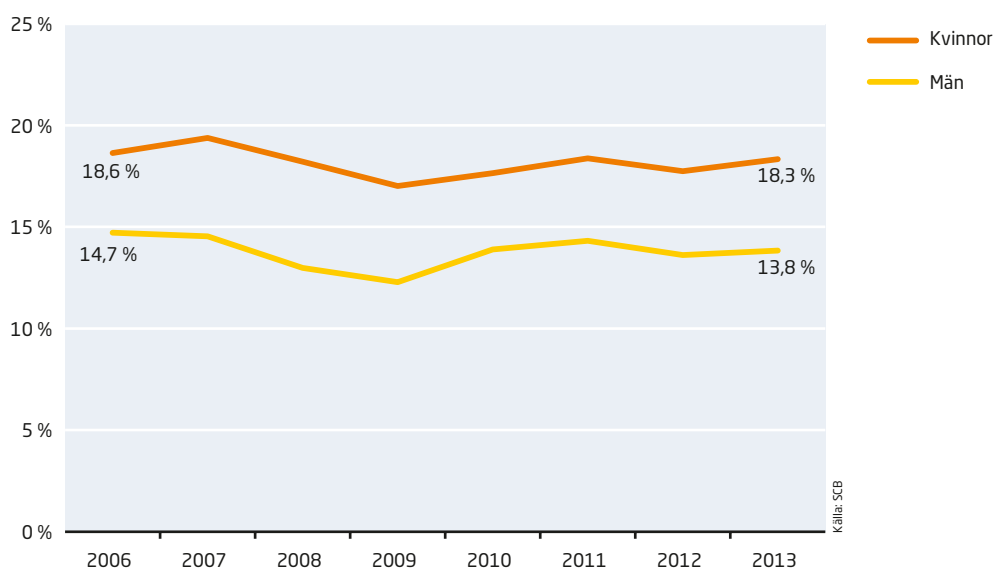
Samtidigt kan vi se i diagrammet nedan att tillsvidareanställningar blivit vanligare bland ungdomar under tidsperioden. Andelen med tidsbegränsade anställningar har sjunkit från drygt 58 procent till knappt 56 procent. Inom övriga åldersgrupper har andelen tillfälliga anställningar varit i det närmaste oförändrade.

Diagram 4. Andel anställda med tidsbegränsade anställningar i olika åldersgrupper



Någon större utbredning av de tillfälliga jobben i någon speciell åldersgrupp har alltså inte skett. Detsamma gäller om vi delar upp analysen efter kön. Det är vanligare att kvinnor har tidsbegränsade anställningar jämfört med män. Av anställda kvinnor har drygt 18 procent tillfälliga jobb. Motsvarande andel för män är knappt 14 procent. Både för män och kvinnor gäller att andelen tidsbegränsade arbeten har minskat sedan 2006.

Men om vi studerar andelen tidsbegränsat anställda män i respektive bransch och istället viktat dem efter sysselsättningsfördelningen för kvinnor skulle andelen män med tidsbegränsade anställningar nå 18,7 procent. Studeras branscherna var för sig är det alltså lika vanligt att män har visstidsanställningar.

Diagram 5. Andel kvinnor och män med tidsbegränsade anställningar 2006-2013

Olika former av visstidsanställningar

Genomgången i det föregående avsnittet visade att det inte skett någon utbredning av de tidsbegränsade anställningarna på bekostnad av tillsvidareanställningar. Även när materialet fördelas efter kön och ålder är mönstret detsamma. Även om de tidsbegränsade anställningarna har ökat i antal sedan 2006 har tillsvidareanställningarna ökat ännu snabbare. För de flesta grupper gäller att andelen tillfälliga anställningar minskat.

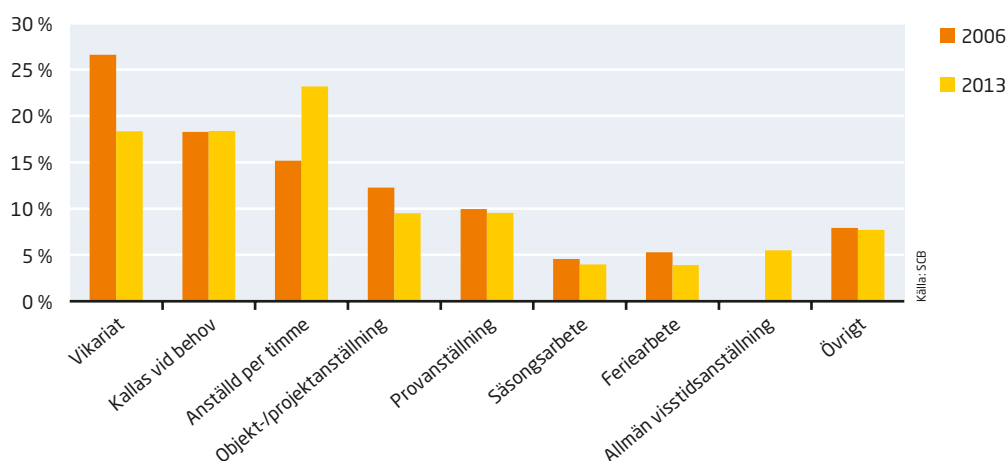
Det finns således ingen grund för att hävda att arbetsgivarna generellt använt den nya lagstiftningen till att omvandla tillsvidareanställningar till visstidsanställningar. Samtidigt hävdar fackföreningarna att den nya lagstiftningen också lett till att osäkrare former av visstidsanställningar blivit allt vanligare.

I den tidigare citerade SvD-artikeln hävdade företrädarna för Hotell- och restaurangfacket, Handels och Kommunal att olika typer av behovs- och timanställningar ökar på bekostnad av relativt sett tryggare former som vikariat och provanställningar. Artikelförfattarna menade att införandet av allmän visstidsanställning orsakat denna utveckling eftersom arbetsgivarna inte längre behöver ange något behov för att anställningen ska vara tidsbegränsad.

I SCB:s arbetskraftsundersökningar tillfrågas de intervjuade om vilken form av tillfällig anställning de har. Olyckligtvis är alternativen i SCB:s undersökning inte överensstämmande med hur anställningsformerna regleras i LAS.⁷ Det gör att det råder en viss otydlighet kring de olika formerna av visstidsanställningar vilket försvårar tolkningen av materialet.

Samtidigt är det tydligt att andelen vikariat har minskat under de senaste åren och att andelen så kallade "timanställningar" har ökat. SCB:s definition av "anställd per timme" är "Anställd per timme med överenskommet arbetsschema för viss tid".

⁷ Alternativen i SCB:s undersökning finns redovisade i appendix.

Diagram 6. Fördelning av antalet visstidsanställningar, 2006 och 2013

Andelen av de tidsbegränsat anställda som säger sig ha ett vikariat har minskat från 27 till 18 procent. De som uppger sig vara anställda per timme har ökat från 15 till 23 procent. Även de som säger sig ha en allmän visstidsanställning har av naturliga skäl ökat. I motsats till vad fackföreningarna hävdar har däremot inte provanställningarna minskat i någon större utsträckning och det är svårt att upptäcka någon större ökning av arbetstillfällen där arbetstagarna kallas vid behov.

Det förefaller vara så att det har skett förändringar sedan 2006 avseende fördelning mellan de olika visstidsanställningsformerna. Som tidigare nämnts överensstämmer inte alternativen i SCB:s arbetskraftsundersökningar med de juridiska formerna av visstidsanställningar. Det är möjligt att den ökade andelen som säger sig vara anställda per timme, juridiskt sätt, har allmänna visstidsanställningar. Vidare skulle den minskade andelen vikariat kunna vara en följd av detta.

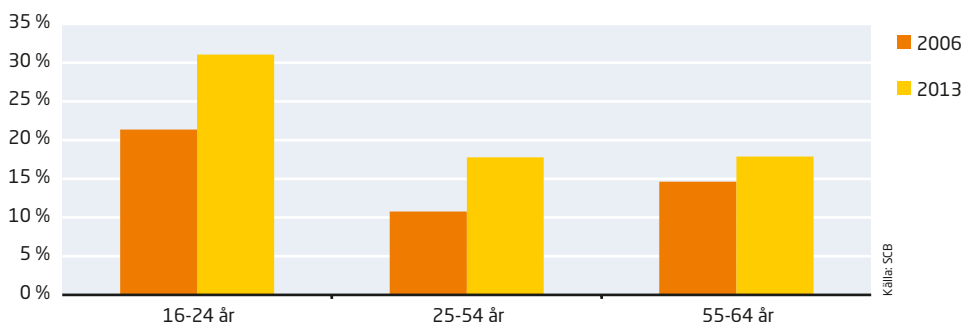
Vilken effekt har införandet av allmän visstidsanställning haft på övergångarna?

Den avgörande frågan är om den förändrade fördelningen av visstidsanställningarna inneburit att de tidsbegränsade jobben inte längre utgör samma språngbräda till tillsvidareanställningar. Om det skulle vara så borde det visa sig i statistiken över övergångar från tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar. Men så är alltså inte fallet.

Som vi visade redan i diagram 1 har andelen som går från tillfälliga jobb till tillsvidareanställningar ökat under perioden, medan övergången från arbetslöshet till tillsvidareanställning har minskat. Det finns alltså inga tecken på att de tidsbegränsade anställningarna blivit mer osäkra eller mindre meriterande för potentiella arbetsgivare.

Det finns heller inga skäl att tro att effekten är fördröjd och inte kommer visa sig på några år. Ökningen av antalet anställda per timme är störst bland de yngre på arbetsmarknaden. Andelen av de visstidsanställda mellan 15 och 24 år som säger sig vara timanställda har ökat från 21 till 31 procent. Mer än hälften av ökningen av antalet timanställda har skett i denna grupp. I övriga grupper har ökningen varit betydligt lägre.

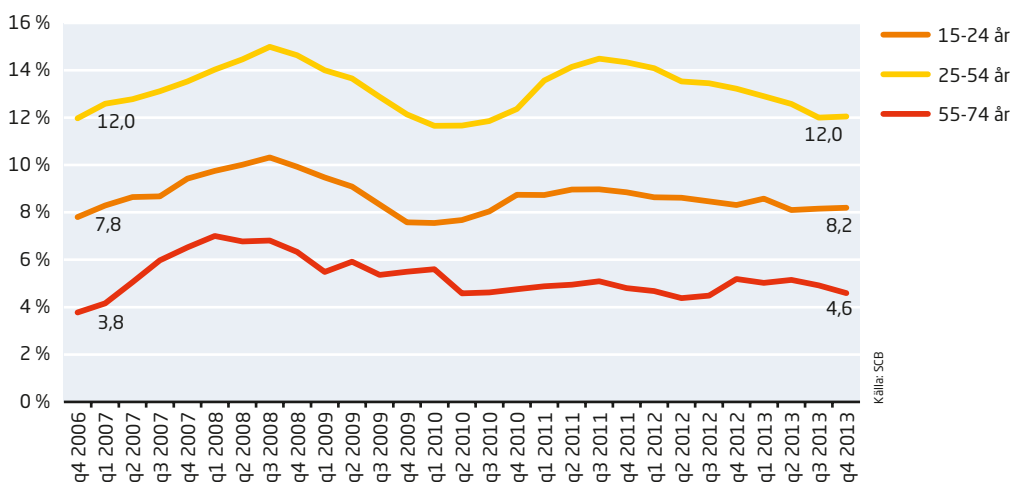
Diagram 7. Andel av visstidsanställda i olika åldersgrupper som säger sig vara anställda per timme



Fler unga övergår till tillsvidareanställning

Trots att unga i högre utsträckning har så kallade timanställningar 2013 jämfört med 2006 har detta inte påverkat deras möjligheter att gå från tidsbegränsade till tillsvidareanställningar. Sannolikheten för en övergång från ett kvartal till ett annat har ökat från 7,8 till 8,2 procent mellan 2006 och 2013. För gruppen mellan 25–54 år är övergångssannolikheten oförändrad. Det bör också poängteras att bland de yngre visstidsanställda finns det en stor grupp som inte vill ha en tillsvidareanställning. Statistik från SCB visar att endast hälften av de visstidsanställda mellan 15 och 24 år vill ha en tillsvidareanställning.⁸ Detta förklarar att flödet från visstid till tillsvidare är lägre för unga än för de äldre åldersgrupperna.

Diagram 8. Sannolikhet att gå till en tillsvidareanställning från en visstidsanställning föregående kvartal (glidande medelvärde 1 år bakåt) för olika åldersgrupper



Sammanfattningsvis finns det alltså tecken på att vissa anställningsformer minskat medan andra ökat under perioden. Men det finns däremot inga tecken på att de tidsbegränsade anställningarna fungerar sämre som instegsjobb numera.

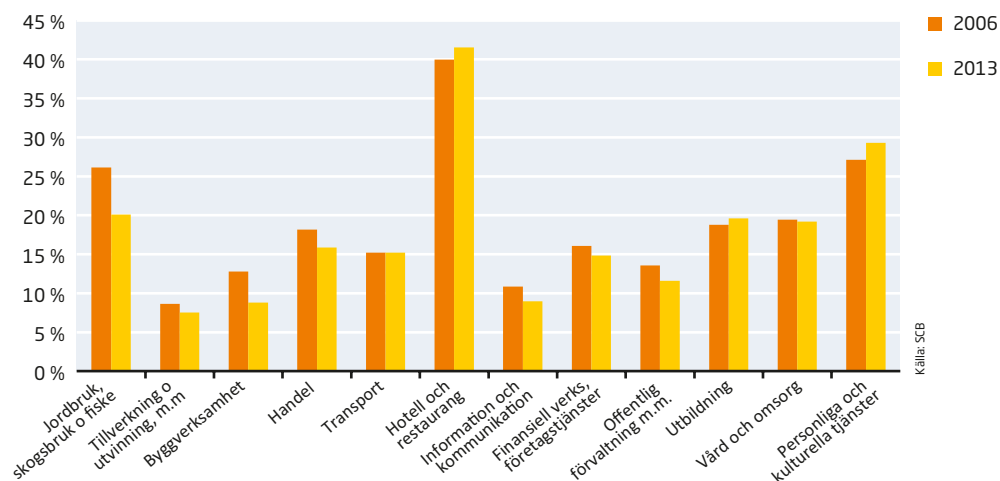
Spridd utveckling i branscherna

De flesta är överens om att införandet av en allmän visstidsanställning har underlättat för arbetsgivare som vill anställa personal under kortare perioder. Debatten gäller istället huruvida arbetsgivarna utnyttjat detta genom att omvandla permanenta

⁸ Specialbeställning av Svenskt Näringsliv från SCB:s arbetskraftsundersökningar för åren 2005 till 2012.

tjänster till tillfälliga jobb. I detta sammanhang är det intressant att jämföra utvecklingen i olika branscher. Om arbetsgivare har mycket att vinna på att ha tidsbegränsat anställd personal borde utvecklingen vara likartad i olika branscher.

Diagram 9. Andel tidsbegränsat anställda i olika branscher, 2006 och 2013



Som framgår av diagrammet ovan är andelen tidsbegränsat anställda högst inom hotell- och restaurang. I dessa branscher har omkring 40 procent av personalen visstidsanställningar. Det kan jämföras med tillverkningsindustrin där endast cirka åtta procent har tidsbegränsade anställningar. Det finns naturliga förklaringar till skillnaderna. Hotell- och restaurangbranscherna uppvisar betydligt större säsongsvariationer än tillverkningsindustrin. Företagen inom hotell- och restaurang anställer i högre utsträckning unga vilka har visstidsanställningar i högre grad än äldre vilket också bidrar till skillnaden.

De stora skillnaderna mellan branscherna förklarar också varför kvinnor har visstidsanställningar i högre utsträckning än män. Kvinnor är överrepresenterade i branscher som utbildning, vård och personliga tjänster där tidsbegränsade anställningar är vanligare medan de är underrepresenterade inom tillverkningsindustrin.

Förutom skillnader i nivå på andelen visstidsanställningar mellan branscherna finns det också skillnader i utveckling. Sedan 2006 har andelen visstidsanställda ökat inom hotell- och restaurang, utbildning och personliga tjänster. Inom övriga branscher har andelen tidsbegränsat anställda antingen sjunkit eller varit oförändrad.

Detta tyder på att förenklingar vid visstidsanställningar har haft större betydelse för vissa specifika branscher. Där kan dessa förenklingar leda till att fler jobb skapas. Hotell- och restaurangbranschen är exempelvis den bransch där procentuellt sett flest jobb skapats under tidsperioden. I andra branscher är behovet av visstidsanställningar mindre på grund av verksamhetens karaktär.

Att andelen tidsbegränsat anställda minskat i de flesta branscher talar också emot att lättnader i lagstiftningen ofta utnyttjas av arbetsgivarna för att omvandla tillsvidareanställningar till tidsbegränsade jobb.

Appendix

SCB:s definitioner av de olika formerna av visstidsanställningar

Vikariat

Provanställning

Säsongarbete

Objekt-/projektanställning

Kallas vid behov/ringer själv när man vill jobba, ingen överenskommelse om arbetstid

Anställd per timme med överenskommet arbetsschema för viss tid

Allmän visstidsanställning

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00