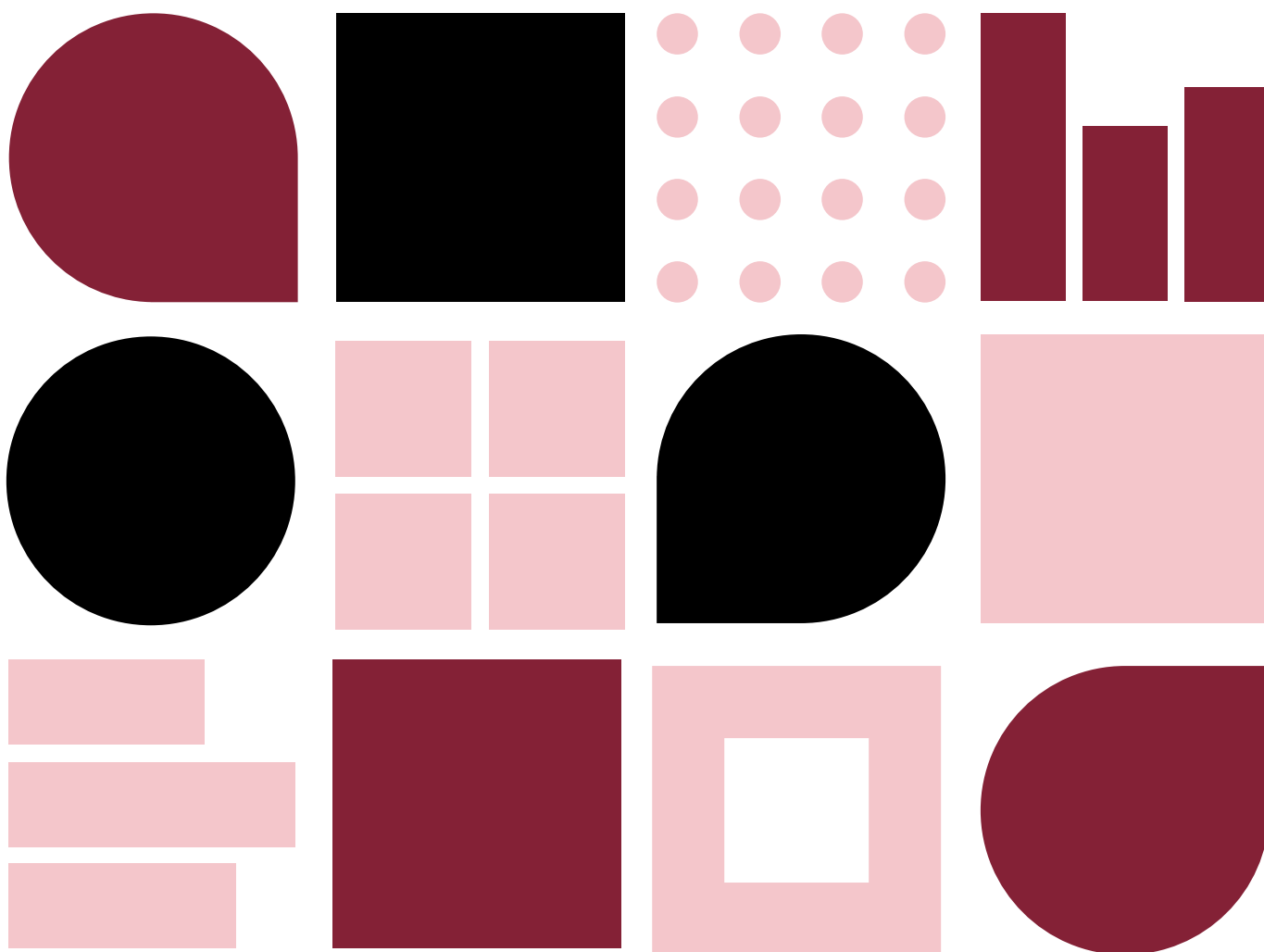


Bakom lacken

Ekonomisk utveckling och arbetskraftsinvandring i skönhetsbranschen



Bakom lacken – ekonomisk utveckling och arbetskraftsinvandring i skönhetsbranschen.

Detta är en rapport i Handels rapportserie för fördjupade studier och analyser om branschen, arbetsmarknaden och samhället. Rapporterna i denna serie är självständiga produkter från Handels utredningsgrupp som vänder sig till fackliga och politiska beslutsfattare, forskare, journalister samt intresserade medlemmar som har intresse av grundliga studier om handelns bransch och arbetsmarknad. Denna rapport är skriven av Ola Palmgren, utredare på Handelsanställdas förbund.

ISBN 978-91-984879-7-8

© Handelsanställdas förbund

Handels rapporter 2019:4

VID CITAT:

Palmgren O, Bakom lacken. Ekonomisk utveckling och arbetskraftsinvandring i skönhetsbranschen, Handels rapporter 2019:4

TIDIGARE RAPPORTER I SERIEN

Carlén S, Bardh P & Palmetzhofer L, Handels syn på lönebildningen. Handels rapporter 2019:3

Carlén S & Rosenström M, Hur har handelns vinster och lönsamhet påverkats av strukturomvandlingen? Handels rapporter 2019:2.

Uppenberg, C, Ensam på jobbet. Utbredning och konsekvenser av ensamarbetet i handeln, Handels rapporter 2019:1.

Carlén, S, Musik i butik. En studie av hur musik påverkar handelsanställdas arbetsmiljö, Handels rapporter 2018:4.

Berggren, C, En kompetent handel. Omställning och kompetensförsörjning i handeln, Handels rapporter 2018:3

Carlén S & Rosenström M, Hur påverkar digitaliseringen framtida sysselsättning och kompetensbehov i Handeln? Handels rapporter 2018:2.

Rosenström, M, Ekobrottslighet i Handeln. En genomgång och analys av brott som drabbar välfärdssamhället. Handels rapporter 2018:1

Rosenström, M; E-handel över gränserna. Internationaliseringens konsekvenser för den svenska handelssektorn, Handels rapporter 2017:2

Carlén S, & Rosenström M, Hur lönsam är handeln. En analys av lönsamhetsutvecklingen inom handeln. Handels rapporter 2017:1

Rosenström M, Bakom paketen. Arbetsituation och hälsa bland anställda inom e-handeln, Handels rapporter dec 2016.

Strömbäck A, Man får lära sig leva på det man har. En kartläggning av handelsanställdas pensionärer, Handels rapporter nov 2016.

Carlén S, Stöld och snatterier. Hur ser handelsanställda på stölder och snatterier i butiker? Handels rapporter okt 2016.

Berggren C, Hur mår handeln? Om den psykosociala arbetsmiljön i detalj- och partihandeln. Handels rapporter okt 2016.

Rosenström M, Tar e-handeln över? En analys och prognos för svensk detaljhandel. Handels rapporter sep 2016.

Berggren C, Högsta vinsten ett fast jobb. Om effekterna av att arbeta ofrivillig deltid, få arbetstiden nedsuren och jaga timmar. Handels rapporter jun 2016.

För fler rapporter från tidigare år se www.handels.se

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
Kapitel 1 – Tillväxt och utnyttjande – en bransch i förändring	5
1.1 Metod och material	5
1.2 Disposition	5
Kapitel 2 – Skönhetsbranschens utveckling	7
2.1 Metod	7
2.2 Branschens omsättning	8
2.3 Branschens struktur.....	9
2.4 Vinstläge, lönsamhet och ekonomisk ställning i branschen	10
2.5 Branschens geografi	15
2.6 Branschens anställda	16
Kapitel 3 – Arbetskraftsinvandring till skönhetsbranschen	19
3.1 Regelverket för arbetskraftsinvandring till Sverige	19
3.2 Hur fungerar det i praktiken?.....	20
3.3 Offentlig statistik om arbetskraftsinvandring till skönhetsbranschen.....	20
3.4 Kartläggning av arbetskraftsinvandring till skönhetsbranschen.....	22
3.4.1 Metod	22
3.4.2 Migranterna och deras yrkestillhörighet	22
3.4.3 Företagen som erbjuder arbetstillfällen	23
3.4.4 Anställningsvillkoren som erbjuds	24
3.5 Erfarenheter från hanteringen av fackliga yttranden	27
3.6 Granskningen av arbetsvillkor i skönhetsbranschen	27
Kapitel 4 – En växande, skön och schyst bransch	29
4.1 Slutsatser om branschens utveckling	29
4.2 Slutsatser om arbetskraftsinvandring till branschen	29
4.3 Vägen framåt	31
Referenser	33

Sammanfattning

Skönhetsbranschen är en bransch i snabb tillväxt. Ökad efterfrågan på skönhetsbehandlingar och bredare utbud av desamma har bidragit till ett ökat antal skönhetsalonger, inte minst med inriktning nagelvård. Samtidigt har förekomst av missförhållanden och utnyttjande av utländsk arbetskraft i branschen uppmärksammats av såväl facket som medier och myndigheter. Rapporten kartlägger branschens ekonomiska utveckling och arbetskraftsinvandringen till skönhetsföretag.

Gällande den ekonomiska utvecklingen visar rapporten att skönhetsbranschen växer snabbt. Mellan 2008 och 2017 mer än fördubblades både omsättningen och antalet anställda i skönhetsföretag. Expansionen har varit som allra kraftigast i slutet av tidsperioden och visar hittills inga tecken på att stanna av. Företagsstrukturen i branschen kännetecknas av små företag, både sett till omsättning och personal. Företag utan anställda stod 2017 för hela 43 procent av branschens totala omsättning, vilket ändå är en minskning över tid. Vinstläget och lönsamheten i branschen är till synes god och uppvisar också en ökande trend över tid. Ur ett geografiskt perspektiv ser vi att branschen finns och växer i hela landet, men att den framförallt är koncentrerad till storstadsregionerna. Det län som sticker ut mest är Stockholms län, vars andel av omsättningen i branschen är betydligt högre än länets andel av landets befolkning.

När det gäller arbetskraftsinvandringen till skönhetsbranschen uppvisar även den en explosionsartad ökning. 2018 beviljades 177 nya arbetstillstånd till branschen, jämfört med enbart 22 nya arbetstillstånd fem år tidigare. Majoriteten av arbetskraftsinvandringarna kommer från Vietnam, och utifrån den kartläggning av anställningserbjudanden som kommit Handels till del kan vi sluta oss till att de flesta kommer för att jobba på nagelsalonger. Anställningsvillkoren som erbjuds är på papperet goda – de flesta erbjuds fasta anställningar på heltid med löner i nivå med kollektivavtalets lägsta löner – men samtidigt vet vi att det inte alltid är dessa villkor som faktiskt gäller sen i praktiken. Handel med arbetstillstånd, påtvingade återbetalningar av löner och arbetstider som vida överskrider de tillåtna är bara några exempel på de missförhållanden som uppdagats på senare tid. Det påverkar främst de individer som drabbas av utnyttjandet, men riskerar även att dumpa villkor och löner brett i branschen.

För att skönhetsbranschen ska kunna fortsätta växa samtidigt som arbetstagarna garanteras schysta villkor krävs flera insatser. Dels krävs att branschens seriösa arbetsgivare organiserar sig och arbetar tillsammans med facket för att stävja missförhållanden, samt att arbetet med att organisera arbetstagarna i branschen fortsätter. Dels behöver politiken stärka arbetstagarnas ställning så att de vågar organisera sig eller larma när utnyttjande förekommer. Handels vill därför se juridiskt bindande anställningserbjudanden, instiftande av sanktioner mot arbetsgivare som bryter mot dessa samt permanenta uppehållstillstånd till arbetskraftsinvandring som erbjudits en tillsvidareanställning. Slutligen behöver Migrationsverket se över hanteringen av fackliga yttranden och börja ge återkoppling till facket kring huruvida arbetstillstånd beviljats eller inte, för att facket enklare ska kunna organisera arbetskraftmigranterna. Det är nödvändigt för att Handels ska få möjlighet att bistå en arbetstagare och hjälpa till att säkerställa att hen faktiskt får den lön och de anställningsvillkor som utlovats.

Kapitel 1 – Tillväxt och utnyttjande – en bransch i förändring

I mitten av februari publicerade Uppdrag granskning dokumentären *Nagelfixarna* på SVT. Där avslöjas hur anställda som kommit till Sverige för att jobba på nagelsalong arbetar under slavliknande förhållanden med upp till tio timmars arbetsdag, sex dagars arbetsvecka och utan övertids- eller obersättning. På papperet har arbetarna kollektivavtalsenliga villkor och schyst lön, men samtidigt vittnar de om att ha tvingats betala tillbaka en stor del av lönen till arbetsgivaren varje månad. Och om de klagar riskerar de att få lämna landet (Uppdrag granskning, 2019). Ett av de fall som skildrades i Uppdrag granskning rörde två kvinnor som var medlemmar i Handels och där det redan fanns ett pågående ärende som Handels drev gentemot arbetsgivaren.

Berättelsen om nagelarbetarna skapade stor upprördhet och en nödvändig diskussion om vilka osköna villkor som kan gälla i skönhetsbranschen och vem som bär ansvaret för situationen. Strålkastarljuset riktades bland annat mot Handelsanställdas förbund, som är det fackförbund som organiserar anställda på skönhetsalonger och som tecknar kollektivavtal för branschen. Dock utan att det finns motpart på arbetsgivarsidan att förhandla med.

Skönhetsbranschen har vuxit snabbt de senaste åren. Ökad efterfrågan på såväl befintliga som nya behandlingar har bidragit till att skönhetsinrättningar, inte minst nagelsalonger, har blivit ett mer vanligt förekommande inslag både på shoppinggator och i gallerior. Ändå finns det sedan tidigare tämligen lite skrivet om branschen och dess utveckling. För att få en bättre bild av situationen i skönhetsbranschen gällande både ekonomisk utveckling och arbetskraftsinvandring tog därför Handelsanställdas förbund initiativ till den här utredningen.

1.1 Metod och material

Rapporten bygger på datamaterial från en rad olika källor. När det gäller analysen av branschens ekonomi och struktur används huvudsakligen material från SCB:s databaser, bland annat från Företagens ekonomi (FEK), MOMS-registret och den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken. Statistiken från dessa databaser är specialbeställd och bygger på de årliga datainsamlingar som SCB gör.

När det kommer till delen om arbetskraftsinvandring så har information om regelverket främst hämtats från Migrationsverket samt relevanta lagtexter, och uppgifter om arbetskraftsinvandringens storlek och sammansättning har hämtats direkt från Migrationsverkets årliga redovisningar. Kartläggningen av vilka villkor som erbjuds den som kommer för att arbeta i skönhetsbranschen har gjorts med hjälp av information från anställningserbjudanden som Handels som facklig organisation har blivit ombedd att lämna yttrande över. Dessa har sammanställts för att ge en samlad bild av villkoren som erbjuds. Slutligen har en rad muntliga intervjuer genomförts för att utforska hur hanteringen av yttrandeprocessen upplevs av de som från Handels sida sköter handläggningen.

1.2 Disposition

I kapitel två redogörs för den ekonomiska utvecklingen i skönhetsbranschen under de senaste tio åren, bland annat med hjälp av nyckeltal rörande omsättning, branschens struktur samt vinster och lönsamhet. Redovisningen av det sistnämnda sker utifrån en uppdelning i företag med anställda och företag utan anställda, eftersom vinsterna i ett enmansföretag där enbart ägaren arbetar kräver en annorlunda tolkning. Vidare redogörs för branschens geografiska spridning samt storlek på och sammansättning av arbetskraften i branschen.

Rapportens tredje kapitel ger inledningsvis en skildring av gällande regelverk angående arbetskraftsinvandring, hur det fungerar i praktiken samt hur många arbetstillstånd som beviljats till arbetsplatser inom skönhetsbranschen de senaste fyra åren. Kapitlet fortsätter sedan med en beskrivning av resultaten från kartläggningen av de anställningserbjudanden som Handelsanställdas förbund blivit ombudda att avge yttrande över under perioden 1 februari 2018 till 31 januari 2019. Kapitlet avrundas med en redogörelse för hur de som hanterar yttranden på Handelsanställdas förbund upplever processen gentemot Migrationsverket samt vad som hittills framkommit om förhållandena i branschen via granskning av fack, myndigheter och media.

Det sista och avslutande kapitlet innehåller rapportens slutsatser, samt rekommendationer till arbetsmarknadens parter, politiken och myndighetsväsendet.

Kapitel 2 – Skönhetsbranschens utveckling

I följande avsnitt redogörs för den strukturella och ekonomiska utvecklingen i skönhetsbranschen, samt vad som karaktäriserar arbetskraften som jobbar i skönhetsföretagen.

2.1 Metod

För att ge en bild av företagsstruktur och lönsamhet i skönhetsbranschen används specialbeställda uppgifter från SCB:s statistikdatabas Företagens ekonomi (FEK). Syftet med FEK är att belysa näringslivets struktur och utveckling med avseende på olika branscher och regioner utifrån ett antal olika ekonomiska variabler, till exempel lönsamhet, tillväxt, finansiering, produktivitet och försäljning. Statistiken används av såväl svenska myndigheter som internationella institutioner, branschorganisationer och forskare för att svara på olika makroekonomiska frågor (SCB, 2019a).

För att undersöka branschens struktur ur ett geografiskt perspektiv används data från SCB:s regionala omsättningsstatistik. Statistiken baseras på uppgifter i MOMS-registret som med hjälp av information från Företagsregistret har fördelats ut på företagets arbetsställen (SCB, 2019b). Den tas fram på uppdrag av exempelvis analysföretag och kommuner, och datan som används i den här rapporten visar omsättning och antal arbetsställen i skönhetsbranschen inom varje län och kommun. Siffrorna för antal anställda i branschen kommer från SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS), som är en årlig totalräknad undersökning som till största delen baseras på arbetsgivarnas kontrolluppgifter och de egna företagarnas självdeklarationer (SCB, 2019c).

Branschindelningen av företagen i både FEK-databasen och MOMS-registret görs med hjälp av SNI 2007-koder, som är den standard för svensk näringsgrensindelning som sedan 2008 används för att klassificera företag och arbetsställen efter vilken verksamhet de bedriver. Skönhetsvård är en egen detaljgrupp med kod 96.022, och det är den som faktaunderlaget utgår från. De inhämtade nyckeltalen för branschen kommer från hela tidsperioden sedan 2008 då den nya indelningen i branschcoder började gälla. Därmed sträcker sig studien över alla år av fullständig jämförbarhet och samtidigt över en så lång period att det går att se tydliga trender i hur branschen utvecklas. Perioden är tillräckligt lång för att kunna dra generella slutsatser, men inte så lång att den inkluderar data som saknar relevans för att förstå skönhetsbranschen som den ser ut idag. Tidsperioden täcker både låg- och högkonjunktur, vilket ger bättre förutsättningar att göra en balanserad analys av branschens utveckling.

Att utgå från SNI-koder är nödvändigt, eftersom att det är standarden som gäller för klassificering av företags branschtillhörighet, men det är inte problemfritt. Det finns företag som kan teckna kollektivavtal för skönhetsbranschen med Handelsanställdas förbund och som tillhör den ovan nämnda SNI-koden, till exempel tatuering och massörer. Samtidigt finns det företag som tillhör den undersökta SNI-koden men som inte kan teckna skönhetsavtalet för sina anställda, till exempel företag som sysslar med tandblekning, tandsmäckning eller injektionsbehandlingar. Men en stor del av skönhetsbranschens verksamheter återfinns under den här koden och den ger därmed en god representation av utvecklingen och förhållandena i branschen.

För att få en bild av arbetskraftens sammansättning inom skönhetsbranschen har statistik från SCB:s yrkesregister inhämtats. Datamaterialet visar, utöver hur många som arbetar inom olika yrken, hur fördelningen ser ut med avseende på kön, födelseregion och utbildningsnivå. Branschindelningen av arbetslagarna görs här med hjälp av SSK 2012-koder, som är den standard för svensk yrkesklassificering som sedan 2014 används för att gruppera individens yrken eller arbetsuppgifter inom arbetsmarknads- och individstatistik. Koderna som används och som kan anses täcka in skönhetsbranschens yrkesgrupper, och som berörs i den här utredningen, är koderna för hudterapeuter, massörer, fotvårdsterapeuter och övriga

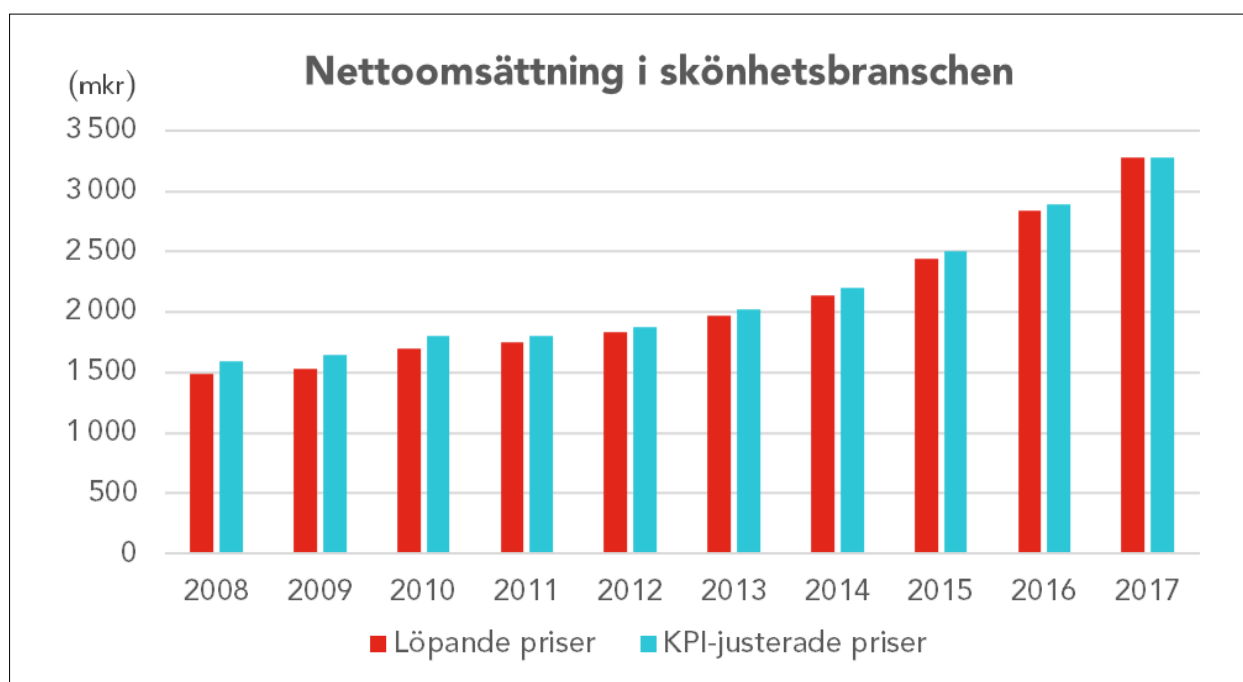
skönhets- och kroppsterapeuter. Statistiken kommer från åren 2014 till 2017, de år som finns tillgängliga sedan den nya indelningen i branschcoder började gälla. Materialet möjliggör således att skapa en lägesbild av sammansättningen av arbetskraft i branschen idag, men även skönja några utvecklingstrender.

2.2 Branschens omsättning

Att skönhetsbranschen växer snabbt är uppenbart. Från 2008 till 2017 ökade nettoomsättningen i branschen från 1,5 miljard kronor till 3,3 miljarder kronor. Det är en förändring med hela 120 procent i nominella termer över perioden. Detta kan jämföras med utvecklingen av nettoomsättningen inom detaljhandeln som under samma period ökade med ungefär 27 procent (Carlén & Rosenström 2019). Jämförelsen blir dock inte helt och hållet rättvis eftersom detaljhandels ökning skedde från en omsättningsnivå som var betydligt högre än skönhetsbranschens.

Ökningen i omsättning kan komma från två källor: volym och pris. Hur omsättningen utvecklas beror på hur kvantiteten konsumerade tjänster och produkter från branschen förändras i kombination med prisförändringar på samma tjänster och produkter. Genom att justera nettoomsättningen med konsumentprisindex ser vi att omsättningen ökat med cirka 105 procent i reala termer under perioden, förutsatt att prisutvecklingen i skönhetsbranschen legat i paritet med den generella prisutvecklingen i ekonomin.

Den genomsnittliga årliga tillväxttakten är över 8 procent per år under perioden i KPI-justerade priser, men sett till varje enskilt år varierar den ordentligt. 2008 – 2012 var den genomsnittliga årliga tillväxttakten cirka 4 procent per år, medan motsvarande siffra för åren 2012 – 2017 är närmare 12 procent. Vad denna variation beror på är svårt att fastslå. En faktor som kan ha haft en dämpande effekt runt 2008 är den ekonomiska krisen, och likaledes bör den goda konjunkturen de senaste åren haft en motsvarande positiv effekt genom ökat konsumtionsutrymme för en stor del av befolkningen. Tillväxten skulle också kunna bero en generell beteendeförändring hos konsumenterna. De kanske helt enkelt värderar konsumtion av skönhetsbranschens tjänster och varor högre än de tidigare har gjort. En annan tänkbar förklaring är ett förändrat tjänsteutbud inom skönhetssektorn som lockat fler kunder till skönhetsalongerna. Det krävs dock andra och djupare studier för att kunna belägga huruvida någon av dessa teorierna har relevans och riktighet för att förklara utvecklingen i branschen.



2.3 Branschens struktur

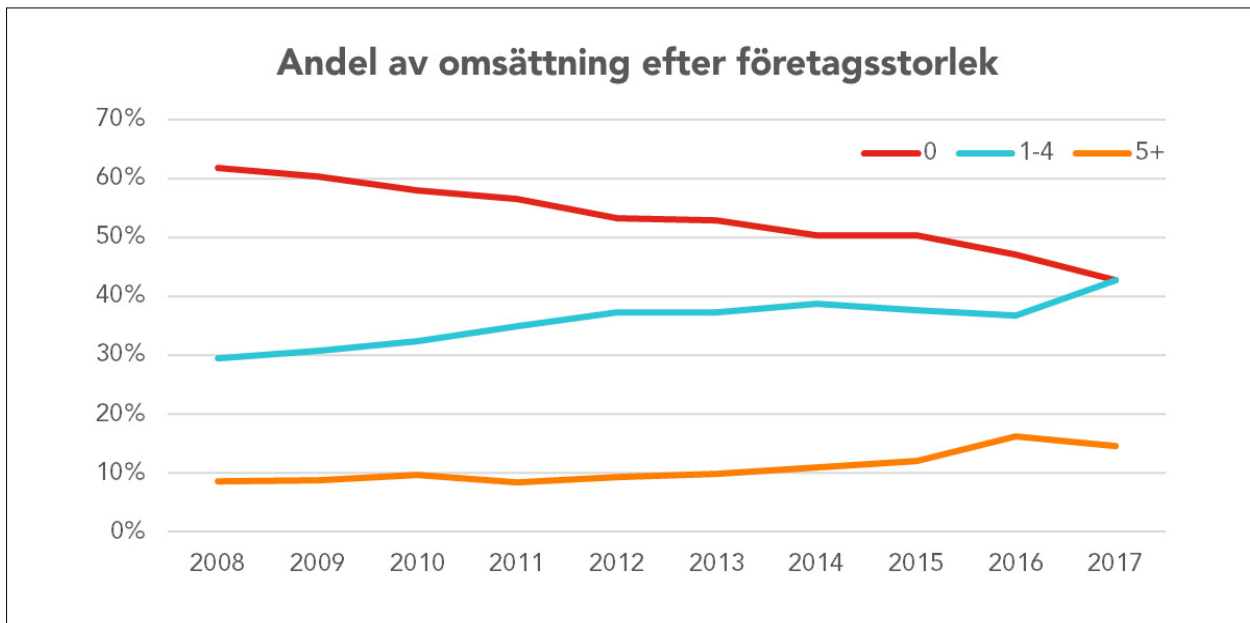
Det är inte bara omsättningen i skönhetsbranschen som har ökat kraftigt, det har även antalet registrerade företag. 2008 fanns det 4 513 företag med skönhetsvård som verksamhetsområde i SCB:s FEK-databas, och 2017 var motsvarande siffra 7 400. Den procentuella ökningen av antalet företag var därmed 64 procent under tidsperioden.

Skönhetsbranschen är en bransch som tydligt domineras av små företag. 2017 var 6 206 av de totalt 7 400 registrerade företagen så kallade nollföretag, det vill säga företag som saknar anställda. Av de cirka 1 200 kvarstående företagen hade 1 100 av dem 1–4 anställda. Under den studerade tidsperioden är det bara tre år som det överhuvudtaget har funnits företag med över 50 anställda, och antalet företag med mellan 20–49 anställda har aldrig varit fler än att de går att räkna på den ena handens fingrar. Under perioden har dock andelen företag som har anställda ökat stadigt. 2008 saknade 92 procent av de registrerade företagen anställda. 2017 hade den siffran sjunkit till cirka 84 procent.

Antal företag i skönhetsbranschen utifrån antal anställda i företaget

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
0	4156	4498	4740	4908	4982	5068	5352	5743	6098	6206
1–4	335	365	423	512	595	635	732	793	854	1108
5–9	18	16	20	23	29	35	44	48	75	70
10–19	2	3	4	5	6	7	5	8	14	13
20–49	2	1	1	1	2	1	1	2	4	2
50–99	..	1	1	1
Totalt	4513	4884	5189	5449	5614	5746	6134	6594	7045	7400

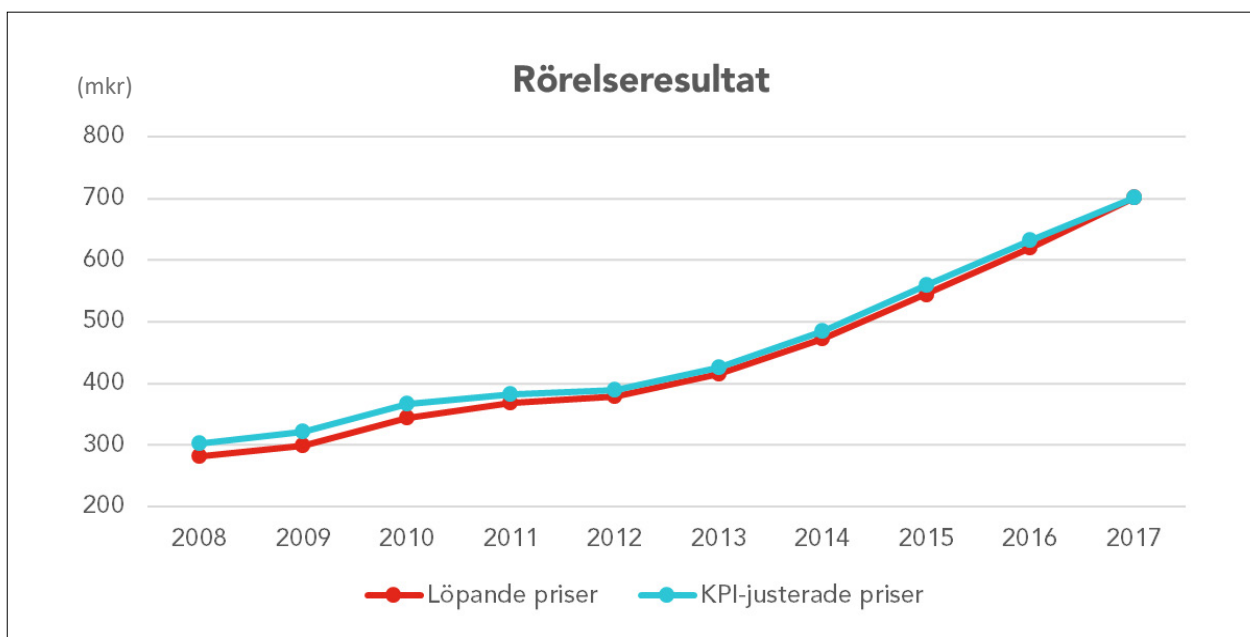
I nominella tal har nettoomsättningen ökat i alla företagsstorlekar under den undersökta tidsperioden. Däremot har det skett en tydlig förändring i hur stor andel av den totala nettoomsättningen som företag i olika storlekar står för. 2008 stod nollföretagen för 62 procent av skönhetsbranschens totala nettoomsättning, företagen med 1–4 anställda stod för 30 procent och företagen med fler än fyra anställda för 8 procent. Tio år senare står nollföretagen och företagen med 1–4 anställda för cirka 43 procent av omsättningen var, medan företag med fler än fyra anställda stod för 14 procent av omsättningen. Nollföretagen har alltså minskat sin andel av den totala omsättningen, medan företag med anställda har ökat sin andel. Det här indikerar att det alltså sker en form av konsolidering av branschen, där mindre företag tappar marknadsandelar i förhållande till de större. Som framgår av figuren är trenden tämligen stabil under hela tidsperioden.



2.4 Vinstläge, lönsamhet och ekonomisk ställning i branschen

När man ska beskriva ekonomisk prestation i ett företag eller en bransch talar man ofta om vinster och lönsamhet. Att de hänger ihop är inte svårt att inse, för utan någon form av vinst är det svårt att hävda att ett företag är lönsamt. Men även om vinster är ett nödvändigt villkor för lönsamhet så är det inte ensamt tillräckligt. Vinsten behöver också sättas i relation till företagets omsättning¹. För att kartlägga vinstläget i skönhetsbranschens företag kommer de aggregerade rörelseresultaten² analyseras, det vill säga differensen mellan intäkter och kostnader exkluderat den finansiella sidan av verksamheten. Detta utgör en meningsfull grund att analysera skönhetsbranschen sett i ljuset av att finansiella transaktioner inte utgör en del av branschens kärnverksamhet.

För att sedan få en bild av lönsamheten kommer vi utgå från rörelsemarginalen, som sätter rörelseresultatet i förhållande till omsättningen och på så vis ger en bild av hur stor del av försäljningsintäkterna



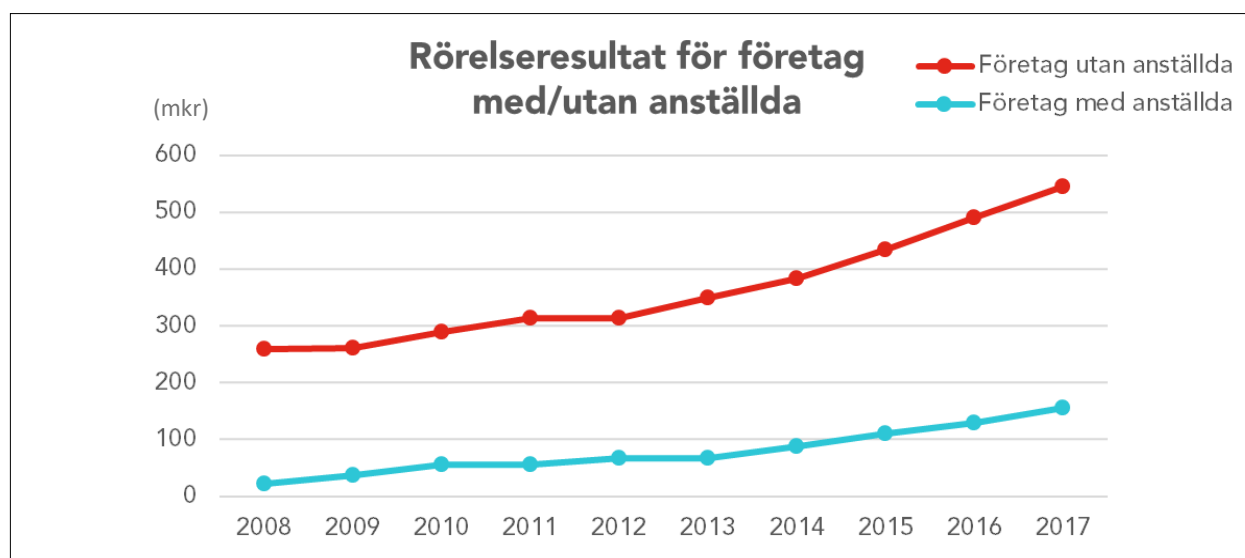
¹ För längre resonemang om detta, se Carlén & Rosenström (2019).

² Även om det förvisso innebär en begränsning att analysera en bransch som en aggregerad helhet i jämförelse med att analysera utifrån prestationen hos varje enskilt företag så ger det en tydlig indikation på var branschen står.

som blir kvar när rörelsekostnaderna dragits av. Rörelsemarginalen möjliggör därmed symmetriska jämförelser mellan olika företag och branschens lönsamhet³.

Föga förvånande har det samlade rörelseresultatet i skönhetsbranschen ökat betydligt de senaste tio åren, från 281 miljoner kronor 2008 till 701 miljoner kronor 2017 vilket är en ökning med 149 procent. Det är dock svårt att utifrån denna siffra värdera den genomsnittliga vinstutvecklingen för företagen i branschen. Ett metodproblem som uppstår när man vill visa hur vinstläget utvecklats över tid, och särskilt när det gäller skönhetsbranschen, är att omsättningen samtidigt har ökat i både volym och priser. Det ger en automatisk ökning av de aggregerade vinsterna så länge den genomsnittliga vinsten i branschens företag inte sjunker kraftigt. En stor del av det ökade rörelseresultatet kan sannolikt därför förklaras av den ökade omsättningen, och en mindre del av prisutvecklingen⁴.

En annan omständighet som komplicerar analysen av vinstläget i branschen är dess struktur. När företagsvinster diskuteras tänker nog de flesta att vinsten utgör det eventuella överskott som kvarstår efter att löner och andra kostnader är betalda, och att det därigenom kan ge information om hur vinstdrivande företaget är. Men eftersom skönhetsbranschen i så hög utsträckning består av egenföretagare är det svårt att med konventionella mått ge en bild av lönsamheten i branschen. För den som driver eget företag kan det ofta vara mer förmånligt att plocka ut en större eller mindre del av sin ersättning i form av utdelning istället för som lön. Det beror på att det i dagsläget är lägre skattesatser på aktieutdelning än på inkomst av arbete. Om ägaren till verksamheten är den enda som jobbar i företaget och hen tar ut sin ersättning som vinstutdelning påverkar det rörelseresultat och nyckeltal som rörelsemarginal kraftigt. När mindre ersättning tas ut som lön blir kostnaderna lägre och vinsterna högre än vad de annars skulle varit, vilket kan ge intrycket av att företag utan anställda är mycket mer lönsamma än företag som har anställda. Om dessa företag utgör en betydande del av branschen, vilket är fallet när det gäller skönhetsvård, så tenderar det att även snedvridda nyckeltalen för branschen i sin helhet. Och det är inte enbart nollföretagens lönsamhetstal som påverkas. Bilden av lönsamheten i alla mindre företag riskerar att snedvridas, eftersom ägarens ersättning där utgör en icke försumbar del av rörelsens omsättning. I ett försök att undersöka den här problematiken har nyckeltalen nedan delats upp efter huruvida företagen har anställda eller inte.



Som diagrammet ovan visar sker huvuddelen av vinsterna i företag utan anställda. 2017 kom ungefär 78 procent av rörelsevinsterna från nollföretag. Trots att det är en väldigt hög andel är det ändå en

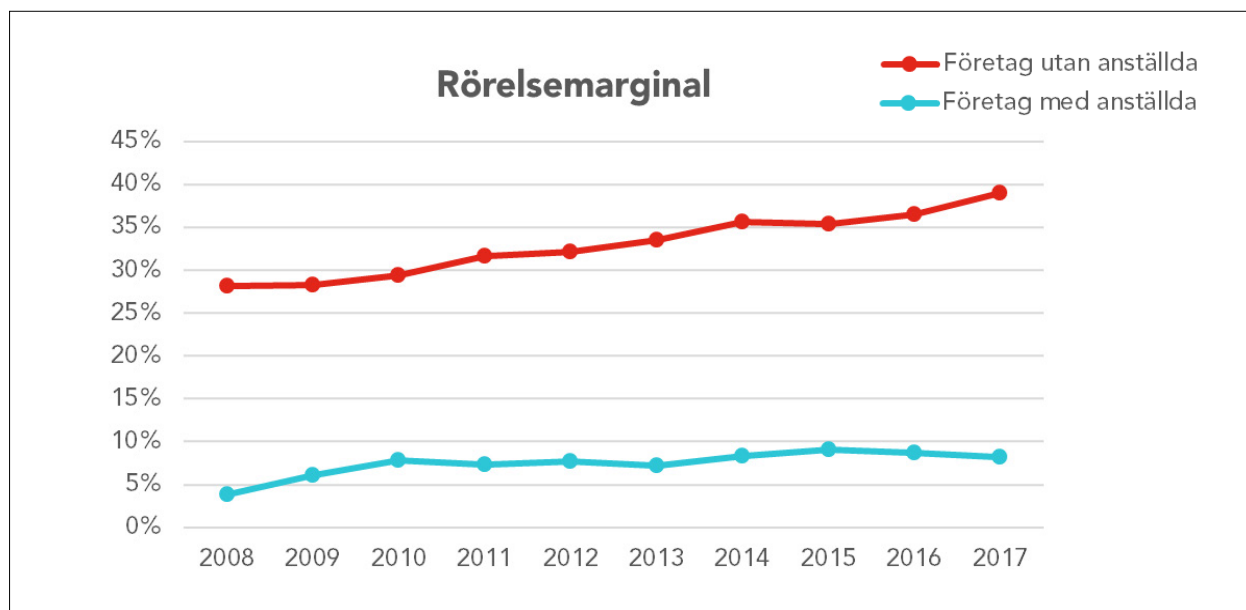
³ Det bör i sammanhanget noteras att det i branschen finns verksamhet som tillhör den gråa eller svarta ekonomin. Givet detta finns det både intäkter och kostnader som aldrig kan vägas in i en ekonomisk analys av branschen (Se Rosenström, 2018).

⁴ Det saknas passande omsättningsindex för skönhetsbranschen som hade kunnat göra det möjligt att justera utvecklingen av rörelseresultatet för omsättningsutvecklingen.

minskning från 2008 då 92 procent av branschens samlade rörelsevinst kunde härledas till nollföretag. Att denna förskjutning skett är föga förvånande eftersom nollföretagens andel av den totala omsättningen också har minskat under perioden.

Den skeva fördelningen av vinsterna ger stöd för ovanstående resonemang om att egenföretagare kan antas plocka ut en del av sin ersättning i form av utdelning istället för som löneinkomst, vilket därmed också bekräftar att det via konventionella lönsamhetsmått är svårt att få en rättvisande bild av lönsamheten i branschen. Detta vederläggs ytterligare när vi studerar rörelsemarginalerna för branschens företag. 2017 var rörelsemarginalen för alla branschens företag cirka 21 procent, vilket kan jämföras med detaljhandelns genomsnitt på 2,7 procent eller restaurangbranschen med 7,1 procent. Att skönhetsbranschens höga rörelsemarginal drivs av nollföretagen blir tydligt i nedanstående diagram. I skönhetsföretag utan anställda var rörelsemarginalen 39 procent föregående år, jämfört med cirka 8 procent i skönhetsföretag med anställda.

Men oavsett om vi analyserar hela branschen eller enbart företag med anställda så är rörelsemarginalen hög jämfört med närliggande branscher som detaljhandel och restaurangverksamhet, och den har också uppvisat en svagt uppåtgående trend det senaste decenniet. Ser vi till rörelsemarginalen för enbart företag med anställda ligger den år 2017 både över genomsnittet i skönhetsbranschen under den undersökta perioden samt över genomsnittet i alla branscher (SCB, 2019d). Det är värt att notera att utvecklingen av rörelsemarginalen har varit förhållandevis gynnsam samtidigt som branschen har växt kraftigt. Tillväxt i omsättning sammanfaller inte sällan med minskad lönsamhet och ibland också lägre vinster när det finns en intensiv kamp om marknadsandelar. Men i skönhetsbranschen har tillväxt varit förenligt med en positiv lönsamhetsutveckling.

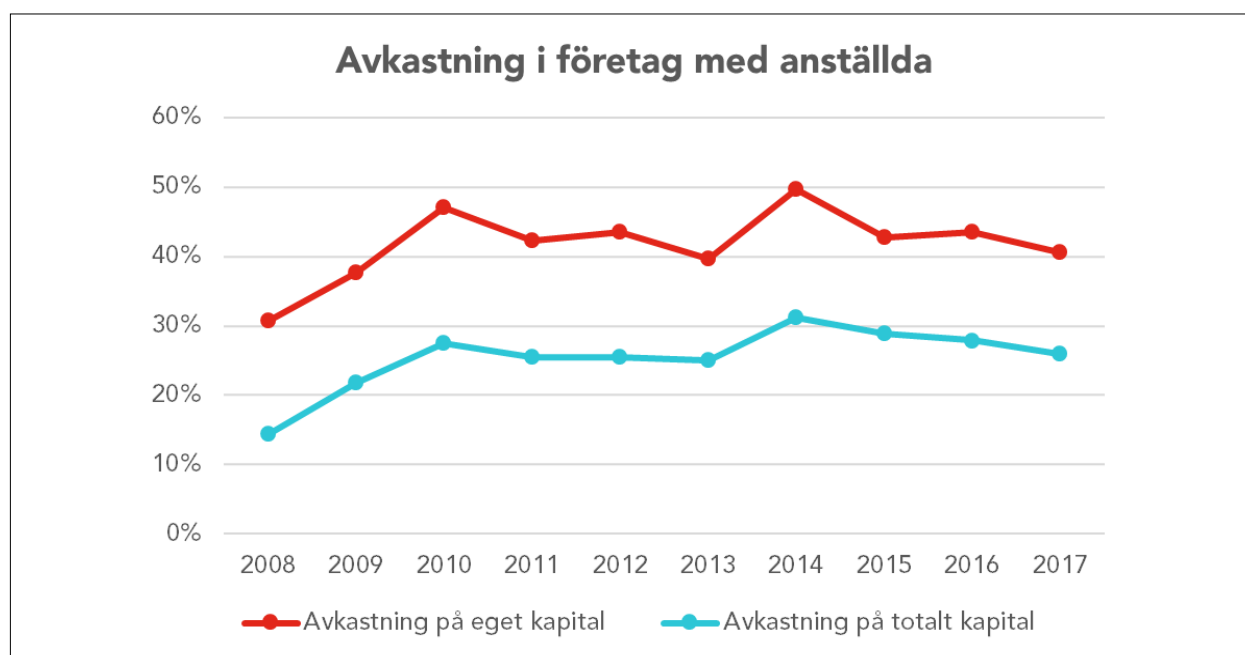


Ett annat mått som brukar användas för att beskriva företags och branschens ekonomiska prestation är avkastning på kapital, det vill säga hur stort resultatet är i förhållande till en kapitalinsats. Om resultatet efter finansiella poster jämförs med det kapital som företaget självt har bidragit med till finansieringen får vi avkastningen på eget kapital, vilket ger en indikation på hur lönsamt bolaget är för dess ägare över tiden. Avkastningen på eget kapital jämförs normalt med vilken utväxling en ägare skulle kunna få på en alternativ investering. För enskilda ägare är måttet således viktigt för att utvärdera sin investering, men det ger också en indikation på om ett företag och en bransch är intressant att gå in i med nya investeringar. Med dålig eller vikande avkastning kan attraktionskraften minska, vilket bör räknas som en ogynnsam utveckling.

Om rörelseresultatet adderat med finansiella intäkter istället jämförs med företagets totala tillgångar får vi avkastningen på totalt kapital, vilket beskriver hur effektivt företaget utnyttjar sina tillgångar för att generera vinst. Hur mycket kapital och tillgångar som krävs för att driva en verksamhet skiljer sig ordentligt mellan olika branscher, därför kan det vara vanskligt att jämföra detta mått mellan olika branscher, särskilt branscher som har olika strukturer med avseende på kapitalbindning och olika förväntad grad av lönsamhet. Måttet används däremot ofta för att över tiden se en trend i hur väl företaget förvaltar sitt kapital. En konsekvens av en negativ utveckling kan vara att det finns ett behov av att se över kapitalbindningen eller noga utvärdera omsättningshastigheten.

När det gäller skönhetsbranschens avkastningsmått påverkas även de av att företagare plockar ut en del av sin ersättning i form av utdelning istället för som löneinkomst, och extra märkbar blir effekten för nollföretagen. Därför redovisas enbart avkastningsmåten för företag med anställda.

2017 var avkastningen på eget kapital 41 procent i skönhetsföretag med anställda, medan avkastningen på totalt kapital var 26 procent. Det är dock mer intressant att diskutera utvecklingen över tid än det enskilda året. Då ser vi att avkastningen är relativt stabil över tid och ligger på en nivå som får anses god sett till vilken typ av bransch som skönhetsbranschen är, det vill säga en bransch som bland annat karakteriseras av ett förhållandevis lågt kapitalbindningsbehov. Att det finns en stabilitet i avkastningsutvecklingen är av betydelse och mönstret som ligger bakom att nivån har upprätthållits över tiden är intressant. Tittar vi närmare på utvecklingen av vinst och kapital, som ligger till grund för avkastningsutvecklingen, så ser vi att den stabila trenden inte är ett resultat av att branschen har stått stilla. Både vinsterna och kapitalbasen har ökat kraftigt över tiden. Vinstutvecklingen har med andra ord svarat upp mot branschens expansion, vilket bör anses vara positivt.



Avslutningsvis tittar vi på soliditeten i skönhetsbranschens företag. Det är det mest brukade måttet för att få en uppfattning om ett företags ekonomiska ställning. Soliditet är ett mått på hur stor andel av företags totala tillgångar som finansierats med hjälp av eget kapital och är menat att mäta företagets långsiktiga stabilitet och stryktålighet. En hög soliditet visar att företagets tillgångar till stor del har finansierats med hjälp av eget kapital. Det betyder att företaget har mer medel att ta av för att täcka förluster.

Soliditetsmåttet är både intressant för att få en ögonblicksbild av ett enskilt år och sett över tiden. Den aktuella soliditeten är intressant eftersom den ger en indikation på hur väl ett företag eller en bransch står rustat för att klara sämre år med nuvarande finansiering. Den långsiktiga utvecklingen är å sin sida

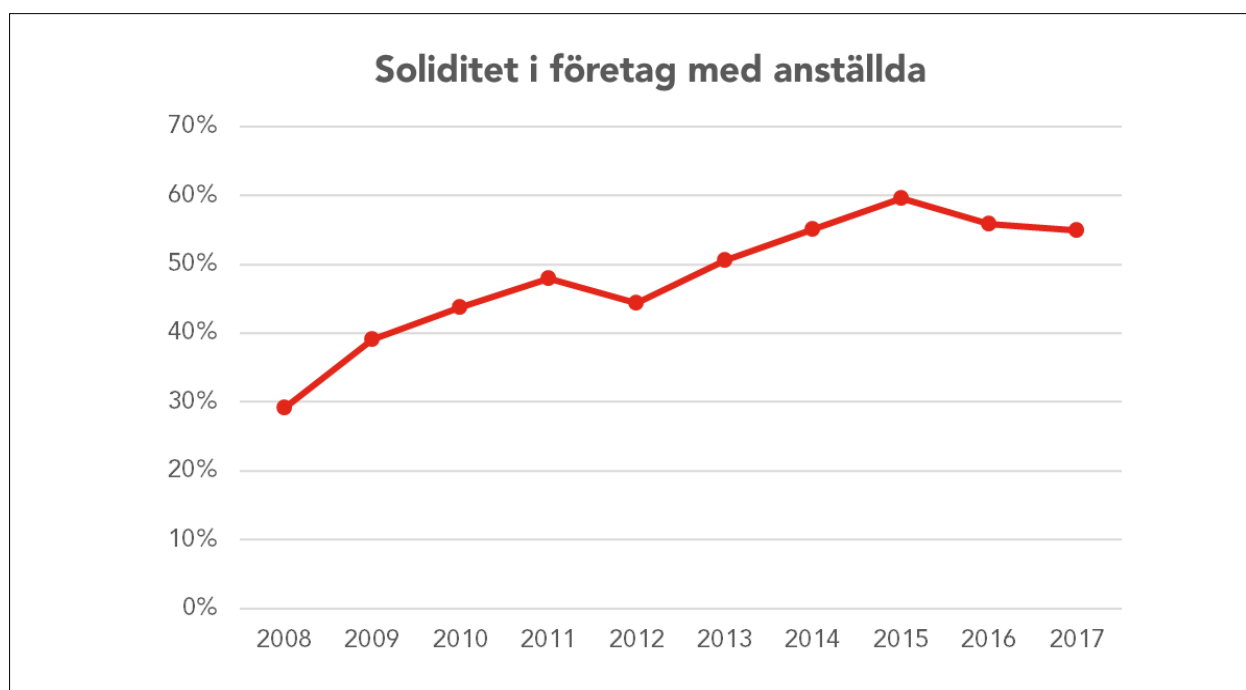
intressant därför att det kan ge en indikation om vart utvecklingen pekar. Ett företag eller en bransch som har en kraftigt vikande soliditet över flera år dras många gånger av upprepade förluster som åter på det egna kapitalet. En sådan utveckling kan vara högst bekymmersam om inte trenden bryts eller det sker ett tillskott av kapital från en ägare.

Till skillnad från avkastningsmått så uppvisar soliditeten i branschen en tydligt ökande trend över tid. År 2008 var soliditeten 29 procent i företag med anställda och 2017 var motsvarande siffra 55 procent. Utvecklingstrenden är densamma även om nollföretagen inkluderas. Den goda utvecklingen av rörelse-resultaten i kombination med lågt kapitalbindningsbehov gör att företagen idag själva kan bidra med majoriteten av kapitalet till nya investeringar. Skulderna har växt, men det egna kapitalet har växt mer, med en ökad soliditet som konsekvens. Branschens ökade stabilitet ur finansieringssynpunkt gör också att sårbarheten för eventuella förluster under sämre år har minskat. Det vi vet är således att den är trendmässigt uppåtgående och att den nu ligger över genomsnittet i både näringslivet som helhet och genomsnittet bland tjänsteföretag (SCB, 2019e).

Allt detta förefaller vara positivt men det är ändå svårt att uttala sig om huruvida soliditeten ligger på en optimal nivå utan att gå in i data från enskilda företag, eftersom värden på soliditet ibland är svår-tolkade. Ofta är det bra att ha en hög soliditet, men en maximerad soliditet är inte alltid något positivt. Ibland är det nödvändigt att dra på sig skulder som minskar soliditeten för investeringar som på längre sikt kan vara gynnsamma för branschen som helhet, företagen i den samt deras anställda.

En lägre soliditet behöver heller inte alltid vara ett varningstecken. Detta gäller om det är en produkt av att företaget är så vinstdrivande över tiden att det kan förväntas vara riskfritt att underlåta att arbeta för att höja soliditeten genom att återinvestera vinster i verksamheten. En lägre soliditet är också av lägre risk om det ligger i verksamhetens natur att främst ha skulder som innebär inga eller försumbara ränteutgifter.

Svårigheter med att tolka värden på soliditet utifrån ett aggregat gör således att det finns ett behov av mer djupgående studier, men resultaten i denna rapport indikerar att branschen har en stabil ekonomisk ställning genom sin finansiering.



2.5 Branschens geografi

Branschens struktur ur ett geografiskt perspektiv kännetecknas av en tydlig dominerande ställning för storstadsregionerna vad gäller både omsättning, arbetsställen och anställda. Närmare 37 procent av skönhetsbranschens omsättning, 29 procent av arbetsställena och 41 procent av de anställda var registrerade i företag i Stockholms län år 2017, 15 procent av omsättningen, 16 procent av arbetsställena och 13 procent av de anställda i Västra Götalands län och liknande siffror för Skåne län. Det är föga förvånande eftersom det också är dessa regioner som har störst befolkning. Men när hänsyn tas till befolkningsstorlek ser vi att andelen av omsättningen som sker på skönhetssalonger både i Västra Götaland och i Skåne ligger i nivå med respektive regions andel av rikets befolkning. Däremot sticker Stockholms län ut med en omsättningsandel som är betydligt högre än befolkningsandelen på 23 procent år 2017.

Över tid har skönhetsbranschens koncentration till framför allt Stockholms län ökat, sett till omsättning och antal anställda. 2008 skedde 31 procent av skönhetsbranschens omsättning i Stockholms län och 30 procent av de anställda fanns i företag registrerade där. Jämfört med siffrorna från 2017 som redovisas nedan innebär det att Stockholms län ökat sin andel med 6 respektive 10 procentenheter de senaste 10 åren. Om man ska försöka urskilja ett mönster i vilka län det är som minskat i andel av omsättning och anställda så verkar det vara en genomgående och gemensam trend för de fem norrländska länen. Däremot har det endast skett små förändringar i den geografiska fördelningen av arbetsställen. Trots att det skett mer än en fördubbling av antalet arbetsställen under tidsperioden så har andelen för respektive län varit mer stabil än de tidigare nämnda variablerna. Dessa observationer ger tillsammans stöd för slutsatsen att tillväxten av större skönhetsföretag framför allt sker i Stockholm och att det också ligger bakom Stockholms läns ökade andel av omsättningen.

Statistiken ger oss också information om den genomsnittliga omsättningen och personalstyrkan per arbetsställe. Medelvärdet för omsättning per arbetsställe i branschen är cirka 680 000 kronor om året och medelvärdet för antal anställda är 0,53 enligt MOMS-registret. Det här säger egentligen inte så mycket om branschens struktur, eftersom vi redan vet att en majoritet av företagen saknar anställda och att det finns ett fåtal företag med en större personalstyrka. Däremot hjälper det oss att göra regionala jämförelser. Stockholms och Jönköpings län sticker ut med klart högre snitt för både omsättning och antal anställda per arbetsställe än övriga landet, medan Gotland, Dalarna och Gävleborg återfinns i andra änden av spektrumet.

Län	Omsättning (mkr) ⁵	Antal arbetsställen	Antal anställda
Stockholms län	1 029	1 192	910
Uppsala län	80	132	55
Södermanlands län	55	109	43
Östergötlands län	119	174	102
Jönköpings län	124	120	93
Kronobergs län	34	62	32
Kalmar län	48	74	47
Gotlands län	8	26	5
Blekinge län	24	53	14

⁵ Att totalsumman skiljer sig gentemot den ovan redovisade är fullt naturligt med tanke på att REGO och FEK utgår från olika databaser och att det i FEK-statistiken utöver omsättning som kommer direkt från intäkter från konsumenter kan finnas omsättning mellan företag inom branschen som gör att den siffran är något högre.

Län	Omsättning (mkr) ⁵	Antal arbetsställen	Antal anställda
Skåne län	375	619	251
Hallands län	77	135	50
Västra Götalands län	410	670	276
Värmlands län	58	85	50
Örebro län	60	104	56
Västmanlands län	51	103	47
Dalarnas län	39	87	14
Gävleborgs län	56	131	39
Västernorrlands län	45	86	23
Jämtlands län	24	42	25
Västerbottens län	46	77	38
Norrbottens län	47	75	28
Riket	2 809	4 156	2 198

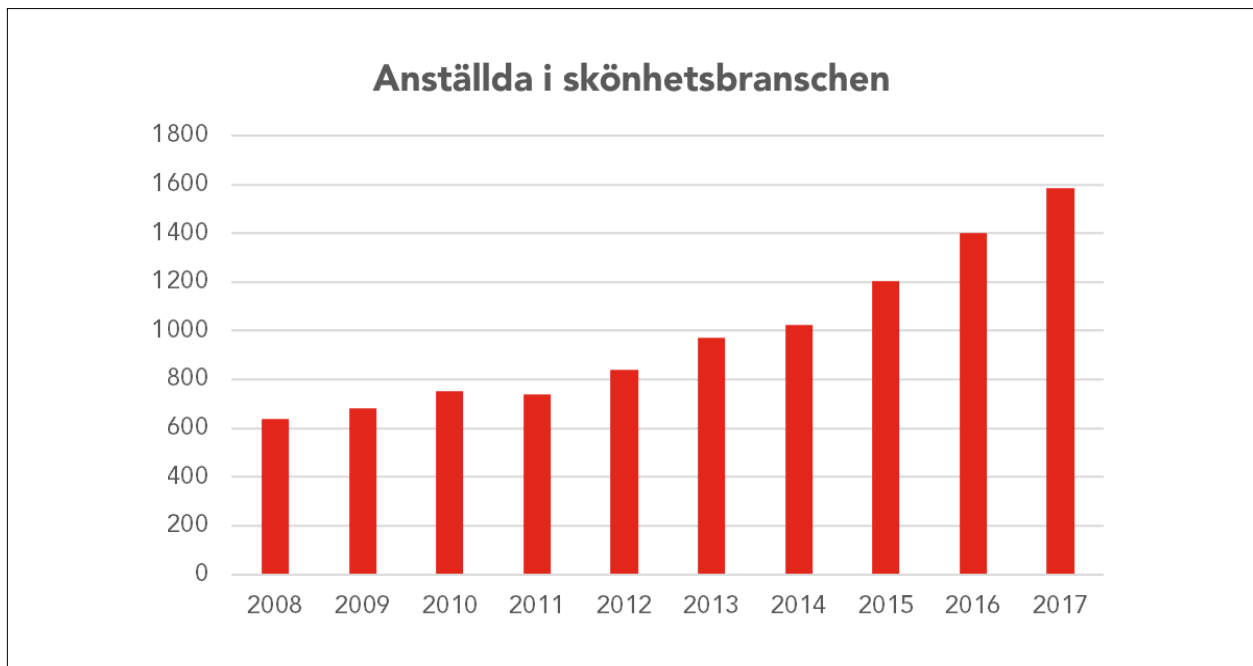
2.6 Branschens anställda

Den variabel som uppvisar kraftigast tillväxt för skönhetsbranschen är antalet anställda. SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik visar att det år 2008 fanns 637 personer anställda i företag som sysslar med skönhetsvård, och att antalet anställda tio år senare uppgick till 1 586 – en ökning med hela 149 procent. Men eftersom nollföretagen är så dominerande i branschen ger enbart antalet anställda inte en helt rättvisande bild av hur många personer som kan antas vara aktiva inom skönhetsbranschen. 2017 fanns det ju som tidigare redovisat över 6 200 företag utan anställda i branschen. Det implicerar att det finns ett inte oansenligt antal egenföretagare som bör inkluderas för att få en komplett bild av hur många personer som har skönhetsvård som huvudsaklig sysselsättning, även om det troligtvis inte är så många som 6 200. Enligt SCBs registerbaserade arbetsmarknadsstatistik var antalet egna företagare och företagare i eget aktiebolag 3 486 år 2017. Det indikerar att det finns ett stort antal företag som existerar av annan anledning än att bedriva verksamhet, men som ändå är registrerade i skönhetsbranschen. Dessa skulle exempelvis kunna vara del av en större och mer intrikat bolagsstruktur.

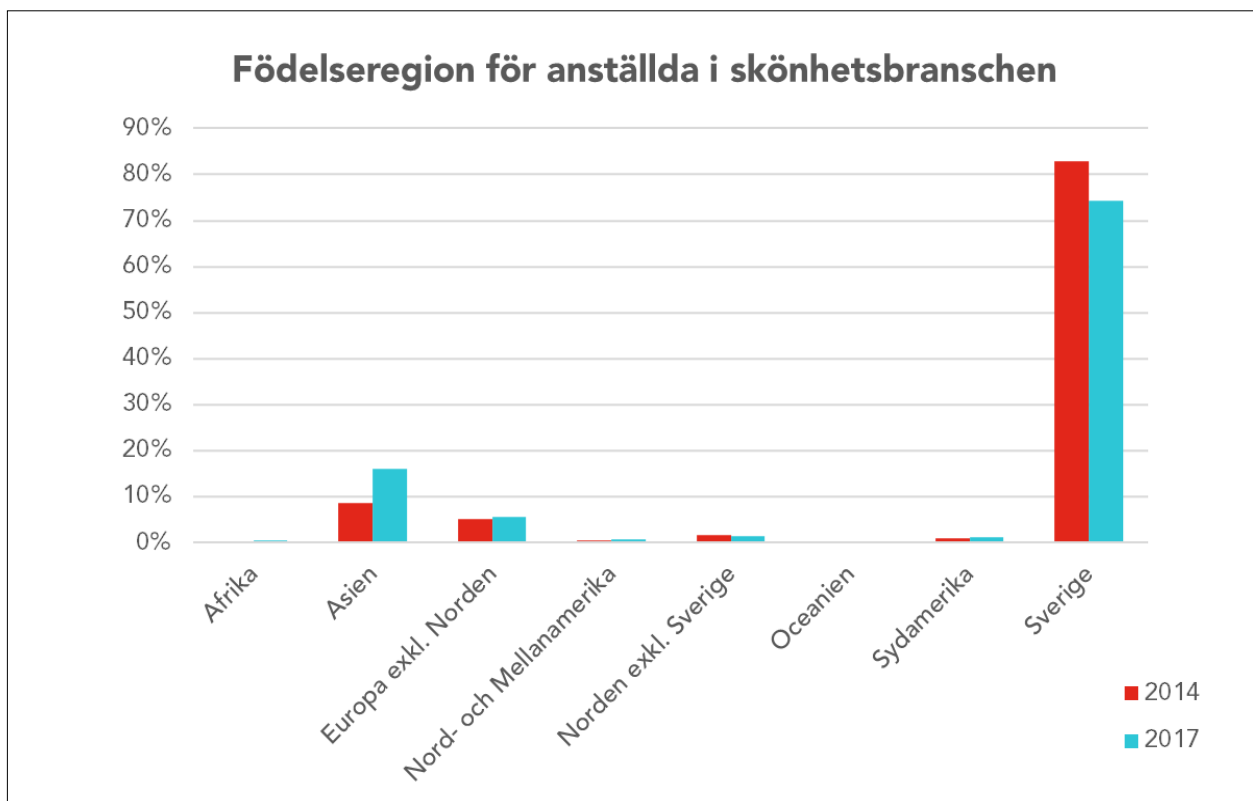
För att få en bild av arbetskraftens sammansättning inom skönhetsbranschen används statistik från SCB:s yrkesregister. Enligt den statistiken var det 3 334 personer som jobbade med skönhetsvård år 2017, jämfört med 2 874 personer år 2014. Det är mer än dubbelt så många som antalet anställda i skönhetsföretag samma år enligt uppgifterna från RAMS. Det är emellertid inte konstigt att summorna skiljer sig med tanke på att klassificeringarna inte är helt överensstämmande. Men båda datamaterialen bekräftar bilden av att branschen genomgår en snabb expansion.

Vidare visar siffrorna från yrkesregistret att skönhetsbranschen är kraftigt kvinnodominerad och att det går ungefär nio kvinnor på varje man som jobbar inom skönhetsvårdsyrken. Det framgår också att majoriteten av de som jobbar inom skönhetsbranschen är födda i Sverige – år 2017 var det ungefär tre av fyra anställda i branschen. Men andelen med Sverige som födelseland har uppvisat en tydligt nedåtgående trend de senaste fyra åren. 2014 var 83 procent av alla anställda i branschen födda i Sverige,

⁵ Att totalsumman skiljer sig gentemot den ovan redovisade är fullt naturligt med tanke på att REGO och FEK utgår från olika databaser och att det i FEK-statistiken utöver omsättning som kommer direkt från intäkter från konsumenter kan finnas omsättning mellan företag inom branschen som gör att den siffran är något högre.

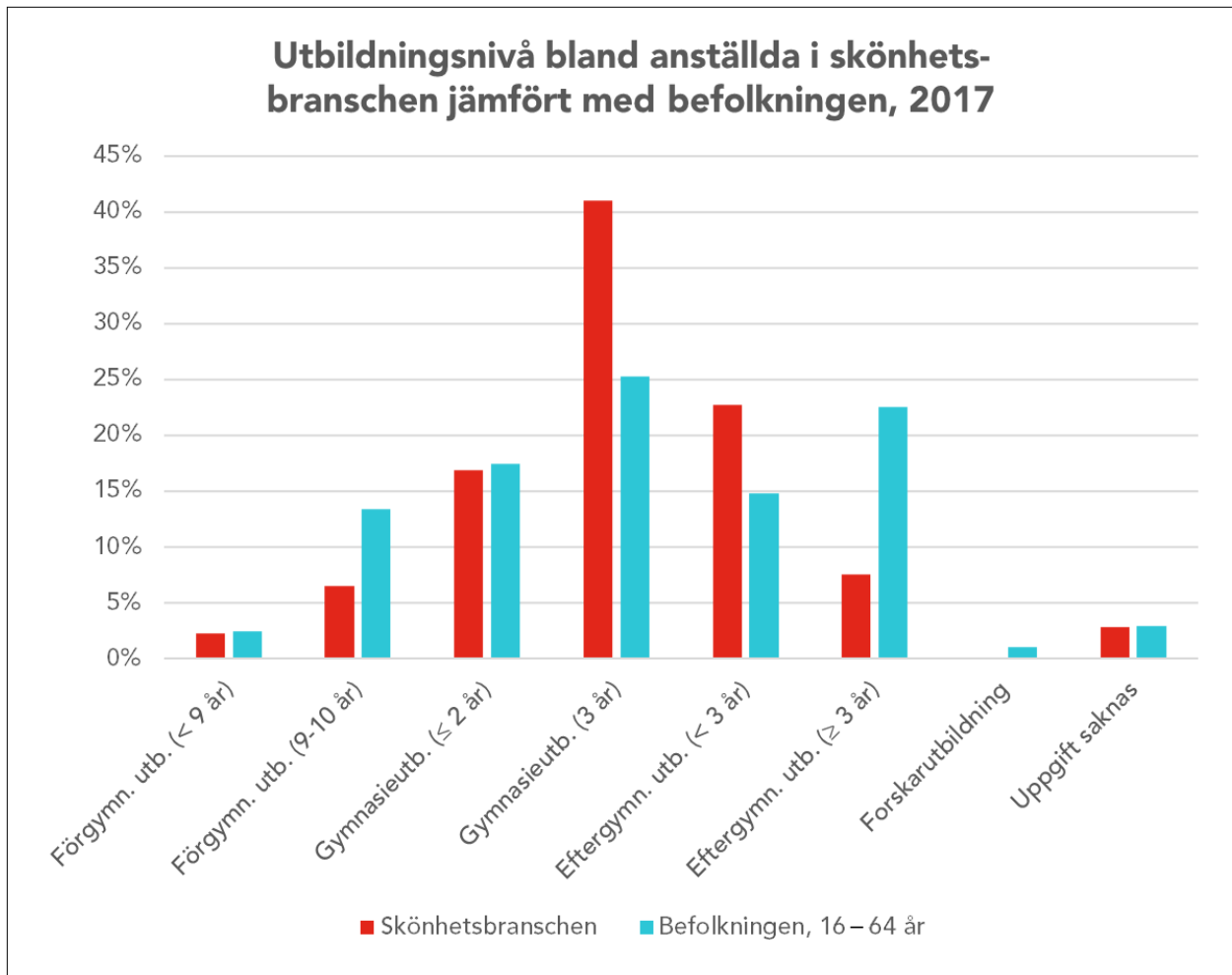


vilket innebär att andelen minskat med ungefär nio procentenheter på bara fyra år. Samtidigt har andelen skönhetsarbetare födda i Asien under samma tidsperiod ökat med nästan 8 procentenheter, från 8,6 procent år 2014 till 16,1 procent fyra år senare. Asien är därmed också den näst vanligaste födelse-regionen efter Sverige, vilket åskådliggörs av nedanstående figur.



Yrkesregistret innehåller också statistik om utbildningsnivån för anställda i skönhetsbranschen i åldrarna 16–64 år, och den statistiken visar att år 2017 var den vanligaste utbildningsnivån för branschens anställda en gymnasieutbildning på 3 år. Över 40 procent av alla anställda i branschen hade det som högsta avslutade utbildning, vilket framgår av diagrammet nedan. Som referenspunkt redovisas där också utbildningsnivån i hela befolkningen 16–64 år. Dock bör jämförelser göras med medvetenhet om att

åldersstrukturen bland anställda i skönhetsbranschen skiljer sig från befolkningen i stort. Anställda i skönhetsbranschen är i genomsnitt yngre än den genomsnittliga personen i arbetsför ålder, vilket påverkar den genomsnittliga utbildningsnivån.



Kapitel 3 – Arbetskraftsinvandring till skönhetsbranschen

I det här kapitlet skildras gällande regelverk angående arbetskraftsinvandring, hur invandringen till just skönhetsbranschen sett ut de senaste åren, vilka villkor som arbetskraftsinvandrarna erbjuds samt hur fackligt anställda ser på fackets roll i yttrandeprocessen.

3.1 Regelverket för arbetskraftsinvandring till Sverige

Det nuvarande regelverket för arbetskraftsinvandring tillkom 2008 efter en uppgörelse mellan den dåvarande Alliansregeringen och Miljöpartiet. Intentionen var att göra systemet mer flexibelt och underlätta för företag att rekrytera arbetskraft från länder utanför EU, bland annat genom att avskaffa den myndighetsbaserade arbetsmarknadsprövningen (Prop. 2007/08:147). Istället blev det Migrationsverkets uppgift att kontrollera att anställningsvillkor och försäkringsskydd uppfyller följande lagstadgade krav:

- Att anställningen gör det möjligt för arbetskraftmigranten att försörja sig. Det innebär enligt Migrationsverket att migranten måste arbeta i en omfattning som gör att lönen kommer upp i minst 13 000 kronor i månaden före skatt.
- Att lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Dessa krav gäller för ett och samma arbete. Det är inte möjligt att beviljas arbetstillstånd utifrån två eller flera jobb som tillsammans gör att kraven uppfylls. Utöver ovanstående krav måste rekryteringsförfarandet också vara förenligt med Sveriges åtaganden inom EU, vilket innebär att tjänsten vid nyrekrytering måste annonseras ut så att alla bosatta i Sverige, EU/EES och Schweiz kan söka den (Migrationsverket, 2019). Detta görs vanligtvis genom en minst tio dagar lång annonsering på Arbetsförmedlingens platsbank.

Migrationsverket ska vid handläggningen av en ansökan om arbetstillstånd enligt lagstiftningen, ge arbetstagarorganisationen inom verksamhetsområdet som tillståndet avser, tillfälle att yttra sig. Detta ska göras i syfte att säkerställa att lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen. Migrationsverket får dock avgöra ärendet utan att inhämta ett yttrande från berörd facklig organisation om arbetsgivaren redan har gjort det eller om det finns särskilda skäl (SFS 2006:97).

Vidare kan arbetstillstånd enbart beviljas för den i ansökan angivna anställningstiden och som längst i två år. Därefter måste arbetstagaren ansöka om förlängning om hen önskar fortsätta arbeta i Sverige, och kan då få ytterligare max två år. Under samtliga fyra år är arbetstillståndet begränsat till ett särskilt yrke, och under de första två åren är det även bundet till en viss arbetsgivare. När arbetstagaren har arbetat i sammanlagt fyra år under de senaste sju åren kan hen ansöka om permanent uppehållstillstånd.

Särskilda regler kan också gälla för vissa medborgare och yrkesgrupper. Det kan till exempel innebära att arbetstagaren behöver skicka in andra dokument tillsammans med sin ansökan. EU-medborgare, däremot, kan arbeta helt fritt i Sverige, men behöver för arbete som varar längre än tre månader registrera sin uppehållsrätt hos Migrationsverket. Nordiska medborgare behöver inget tillstånd, oavsett tidslängd, för att arbeta i Sverige.

Sedan 2012 ställs det högre krav på arbetsgivare inom vissa branscher. Företag som är verksamma inom sektorerna städ, hotell- och restaurang, bygg, handel, jord- och skogsbruk, bilverkstad, service, bemanning och personlig assistans måste visa att det finns förutsättningar att betala ut lön till arbetstagaren

under minst tre månader för att Migrationsverket ska kunna bevilja arbetstillstånd. Detsamma gäller för helt nystartade företag och företag som varit vilande en längre tid och startat upp igen inom det senaste året (Migrationsverket, 2018).

Ett beviljat arbetstillstånd kan också återkallas av Migrationsverket under vissa bestämda omständigheter. Dels om arbetstagaren uppgav oriktiga uppgifter eller inte berättade om något som hade betydelse för sitt uppehållstillstånd. Dels om förutsättningarna för tillståndet inte längre är uppfyllda. Det kan till exempel vara om anställningen som låg till grund för det beviljade tillståndet har upphört eller om anställningsvillkoren förändrats så att de inte längre är i enlighet med kollektivavtal eller praxis inom yrket. Slutligen kan ett beviljat arbetstillstånd återkallas om arbetstagaren inte påbörjat arbetet inom fyra månader från tillståndets första giltighetsdag.

3.2 Hur fungerar det i praktiken?

För den arbetsgivare som vill anställa någon från ett land utanför EU är första steget, efter att tjänsten har annonserats på ett tillfredsställande sätt, att skapa ett anställningserbjudande. Där ska arbetsgivaren fylla i uppgifter om företaget, anställningen och den person företaget vill anställa.

När anställningserbjudandet skapats är det arbetsgivaren som ska skicka detta samt en blankett för yttrande till den fackliga organisation som är relevant för det arbete som arbetstagaren ska utföra. Facket gör då en bedömning av huruvida de erbjudna anställningsvillkoren är i nivå med de som följer av kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen och skickar sedan tillbaka anställningserbjudandet med yttrandet till arbetsgivaren. Denne ska i sin tur se till att alla dokument kommer Migrationsverket tillhanda, och därmed slutföra sin del av processen. När detta är gjort och arbetstagaren också slutfört sin ansökan handlägger Migrationsverket ärendet, beslutar huruvida ansökan ska beviljas eller avslås och meddelar sedan både arbetsgivare och arbetstagare.

Med undantag av kravet på utannonsering av tjänsten ser processen likadan ut oavsett om det är första gången arbetstagaren ansöker om arbetstillstånd eller om ansökan gäller en förlängning.

3.3 Offentlig statistik om arbetskraftsinvandring till skönhetsbranschen

Migrationsverket ger årligen ut en sammanställning av statistik om beviljade arbetstillstånd uppdelat på yrkesgrupp och medborgarskap. Förlängningar av arbetstillstånd eller arbetstillstånd som fått bifall i överinstans och omprövningar inkluderas inte, och inte heller beviljade uppehållstillstånd till arbetstagares anhöriga. En genomgång av Migrationsverkets redovisningar från 2014 och framåt visar att det har skett en markant ökning av antalet beviljade arbetstillstånd till företag inom skönhetsbranschen de fem senaste åren.

Migrationsverket använder också SSYK-koder för att göra indelningen i yrkesgrupper och som tidigare nämnts ändrades den indelningen från och med 2014. Därför är det bara sedan dess som det finns årlig statistik utifrån en och samma yrkesklassificering. I nedanstående tabell redovisas antalet beviljade arbetstillstånd för yrkesgruppen ”Skönhets- och kroppsterapeuter” som är en något grövre kategori än den som användes i avsnitt 2.6. Det innebär till exempel att även frisörer inkluderas i de nedan redovisade siffrorna, trots att frisörer i övrigt inte är föremål för den här rapporten.

Av tabellen framgår också de tre vanligaste länderna som arbetstagarna har medborgarskap ifrån, och hur många som kom från just de tre länderna respektive år. Slutligen finns också siffror på det totala antalet beviljade arbetstillstånd för respektive år för att relatera skönhetsbranschens siffror till den generella utvecklingen av beviljade arbetstillstånd.

Beviljade arbetstillstånd för yrkesgruppen "Skönhets- och kroppsterapeuter"

	2014	2015	2016	2017	2018
Arbetstillstånd branschen	22	43	48	110	177
varav	Vietnam (11)	Vietnam (16)	Vietnam (26)	Vietnam (56)	Vietnam (109)
	Thailand (5)	Syrien (5)	Irak (8)	Irak (9)	Irak (25)
	Syrien (3)	Thailand (5)	Thailand (3)	Iran (8)	Thailand (6)
Arbetstillstånd totalt	12 094	13 313	12 526	15 552	20 841

Mellan 2014 och 2018 har antalet beviljade arbetstillstånd inom skönhetsbranschen ökat från 22 till 177, vilket innebär att antalet har åttafaldigats på bara fyra år. Detta kan jämföras med förändringen av det totala antalet beviljade arbetstillstånd som under samma tidsperiod ökat med ungefär 70 procent.

De flesta arbetskraftsmigranterna kommer från länder i Asien. 2018 var 154 av 177 personer som beviljades arbetstillstånd i skönhetsbranschen från Asien, men som ovanstående tabell visar är Vietnam det i särklass vanligaste ursprungslandet för invandrade skönhetsarbetare. Från 2014 till och med 2018 har exakt 400 personer med vietnamesiskt medborgarskap beviljats arbetstillstånd i Sverige för att jobba som skönhets- och kroppsterapeuter. Detta är återigen exklusive eventuella förlängningar av arbetstillstånd. Utvecklingen åskådliggörs av nedanstående diagram.



Antalet beviljade arbetstillstånd till vietnameser inom skönhetsbranschen ökar i takt med det totala antalet beviljade tillstånd till skönhetsbranschen. Andelen ligger relativt stadigt runt 50 procent, men steg under 2018 ännu högre. Förra året hade sex av tio arbetskraftsinvandrare till branschen vietnamesiskt medborgarskap.

Före 2014 återfanns med stor sannolikhet skönhetsbranschen i kategorin ”Frisörer och annan servicepersonal, personliga tjänster” som Migrationsverket använde i sin redovisning. År 2013 beviljades 91 arbetstillstånd för den kategorin, varav 26 kom från Syrien, 18 från Thailand och 18 från Vietnam. Men det är som sagt en betydligt grövre kategori och kan inte anses jämförbar med kategorin/siffrorna efter 2014.

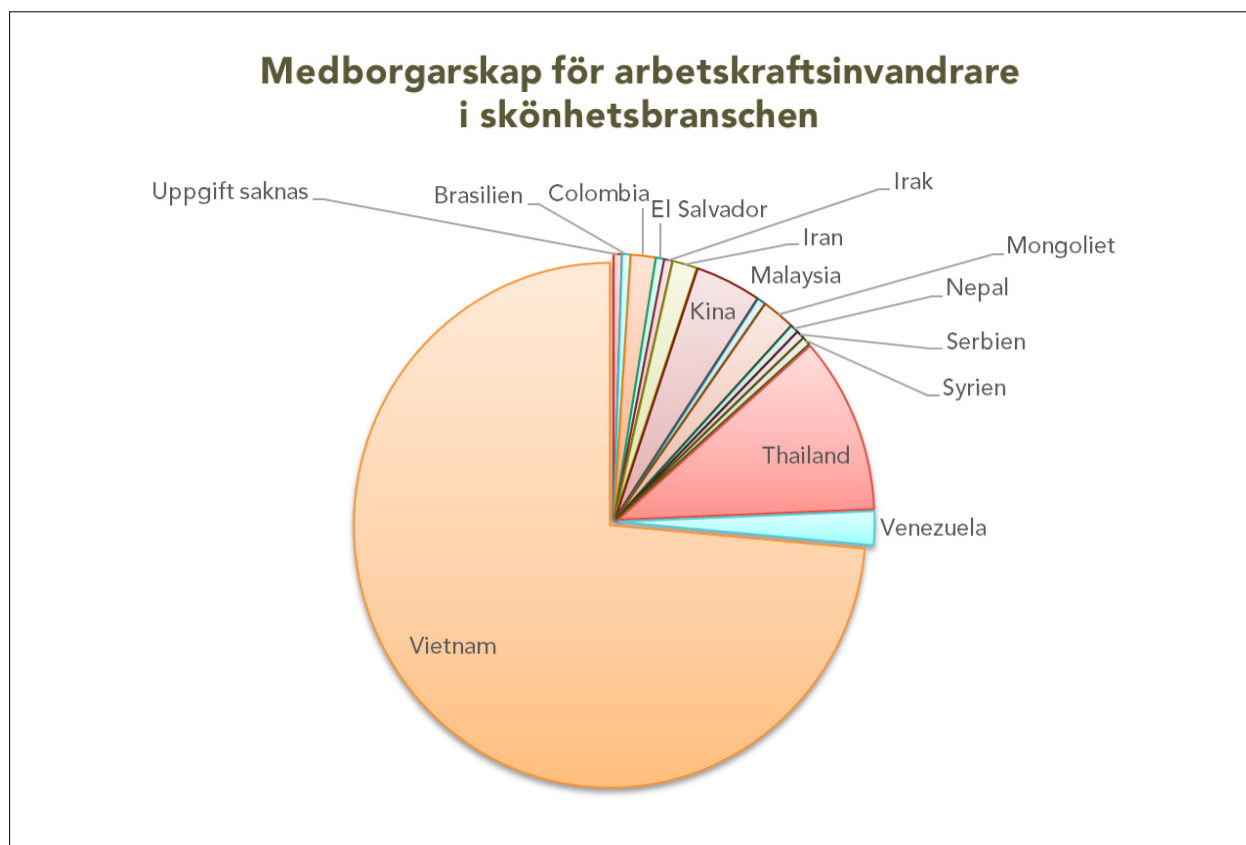
3.4 – Kartläggning av arbetskraftsinvandring till skönhetsbranschen

3.4.1 Metod

Kartläggningen av vilka villkor som erbjuds arbetskraftmigranter som vill komma till Sverige för att arbeta inom skönhetsbranschen bygger på en genomgång av alla de yttranden som Handelsanställdas förbund lämnat till Migrationsverket under perioden 1 februari 2018 till 31 januari 2019 och de anställningserbjudanden som legat till grund för dem. Uppgifterna är hämtade från Handels interna register som innehåller totalt 1 202 yttranden under perioden, varav 229 rör arbetskraftsinvandring till skönhetsbranschen. För 14 av dessa saknas dock anställningserbjudandet som låg till grund för yttranden, och således all information både om arbetskraftsinvandraren och villkoren som arbetsgivaren erbjudit. Ytterligare ett antal anställningserbjudanden är ofullständigt ifyllda och saknar därför någon/några av de uppgifter som kartläggningen berör. De 215 yttranden som innehåller information om arbetskraftsmigranten berör totalt 193 unika individer. 16 av dessa har två olika registrerade yttranden under perioden och ytterligare tre individer har tre olika registrerade yttranden.

3.4.2 Migranterna och deras yrkestillhörighet

Nästan tre av fyra arbetskraftsinvandrare till skönhetsbranschen, vars anställningserbjudande Handels har yttrat sig över, kommer från Vietnam. Det är därmed det överlägset vanligaste landet för arbetskraftsinvandring till branschen. Det näst vanligaste ursprungslandet är Thailand, varifrån 21 av de 193 individerna kom.



Arbetskraftsinvandringen till skönhetsbranschen består huvudsakligen av nagelteknologer – 140 av 193 individer skulle enligt deras anställningserbjudande ha det som yrke. Näst vanligaste yrket är massör, och därefter kinesiologer och tatueringare.

I tabellen nedan kombineras information om arbetskraftsmigrantens yrke med uppgifter om hans medborgarskap. Det finns ett starkt samband mellan varifrån arbetskraftsmigranten kommer och vilket yrke hen ansöker om att få jobba med. 137 av 140 nagelteknologer kommer från Vietnam, och 137 av totalt 142 vietnamesiska arbetskraftsmigranter till skönhetsbranschen är därmed också nagelteknologer. 18 av 24 massörer kommer från Thailand, varifrån det totalt sökt sig 21 personer till skönhetsbranschen.

Medborgarskap och yrke

Medborgarskap	Nagel- teknolog	Massör	Kinesiolog	Tatueringare	Övrigt*	Uppgift saknas	Totalt
Brasilien	0	0	0	1	0	0	1
Colombia	0	0	0	3	0	0	3
El Salvador	0	0	0	0	1	0	1
Irak	1	0	0	0	0	0	1
Iran	1	1	0	0	1	0	3
Kina	0	0	8	0	0	0	8
Malaysia	0	1	0	0	0	0	1
Mongoliet	1	2	0	0	1	0	4
Nepal	0	0	0	0	1	0	1
Serbien	0	0	0	0	1	0	1
Syrien	0	0	0	0	1	0	1
Thailand	0	18	2	0	3	0	21
Venezuela	0	0	0	4	0	0	4
Vietnam	137	1	0	0	3	1	142
Uppgift saknas	0	1	0	0	0	0	1
Totalt	140	24	8	8	12	1	193

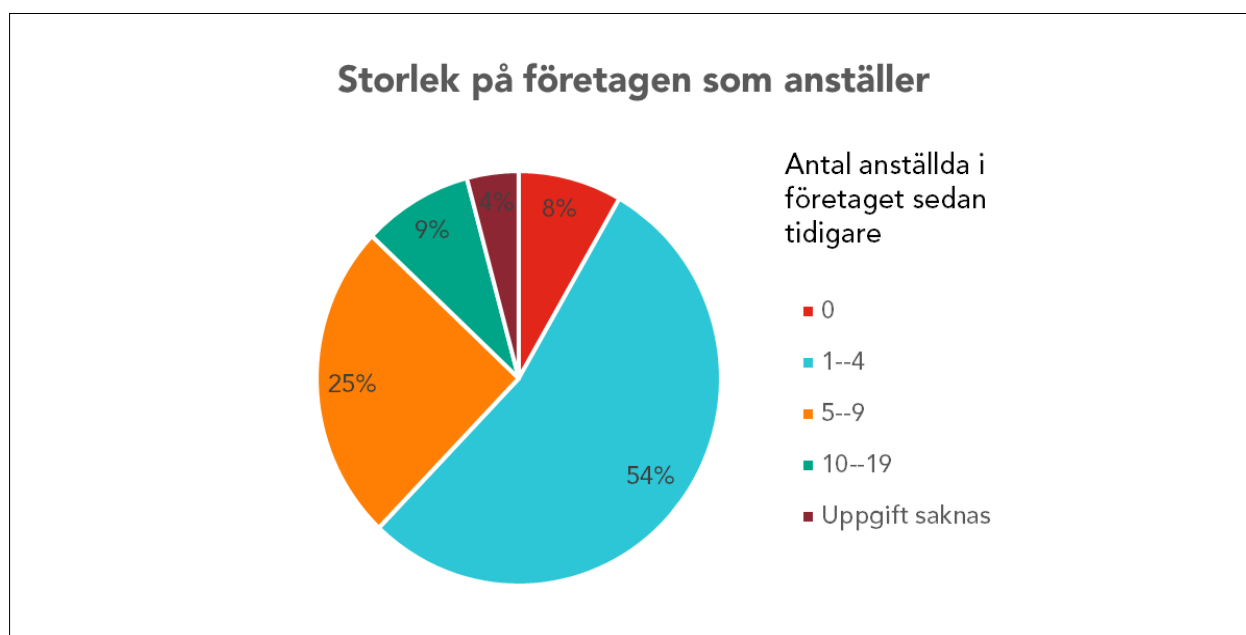
* Bland annat behandlingsterapeuter, skönhetsvårdslärare, skönhetsvårdsassistenter, fransförlängare och make up-artister.

Totalt sett är det mer än dubbelt så många kvinnor som män som Handels har lämnat yttranden över under den aktuella perioden – 62 män och 131 kvinnor. Dock skiljer sig könsfördelningen kraftigt mellan olika yrken. Strax över två tredjedelar av nagelteknologerna är kvinnor, jämfört med massörer där sju av åtta är kvinnor och tatueringare där förhållandet är det rakt motsatta mot massörerna.

3.4.3 Företagen som erbjuder arbetstillfällen

I anställningserbjudandet ska arbetsgivaren uppge hur många anställda som företaget har för nuvarande. Som tidigare visat dominerar branschen av små företag, och mycket riktigt sker majoriteten av Handels yttranden över anställningserbjudanden där arbetsgivaren har uppgett att det finns 1–4 anställda.

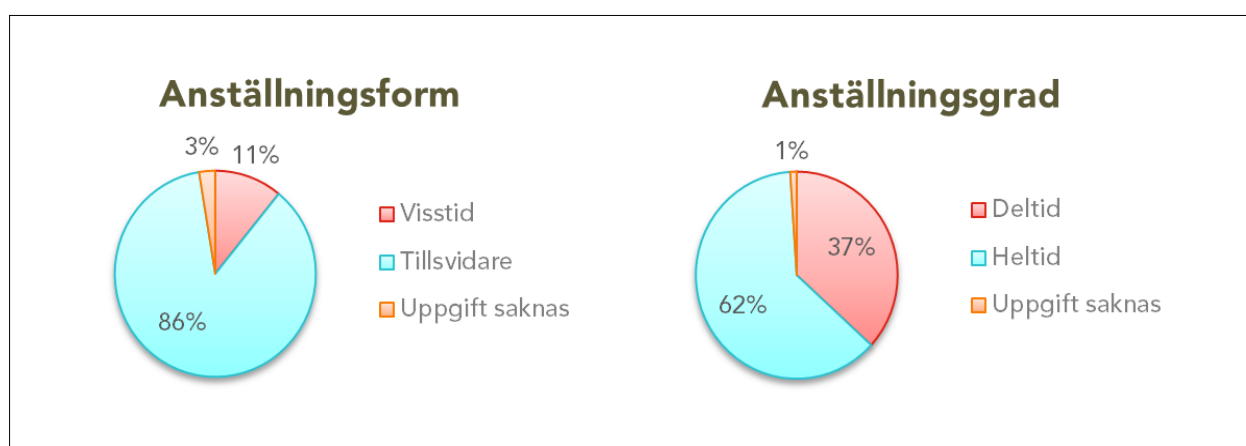
Ytterligare en fjärdedel av yttrandena hör till arbetsplatser med 5–9 anställda. Fördelningen är i princip densamma i skönhetsbranschen i stort som bland nagelteknologer. Men värt att notera är att alla ansökningar om arbetstillstånd som kommit Handels till del och som är på företag med över tio anställda handlar om just nagelteknologer.



3.4.4 Anställningsvillkoren som erbjuds

Anställningsform och anställningsgrad

Att granska anställningsvillkoren är själva syftet med att berörd facklig organisation ska få möjlighet att yttra sig över ett anställningserbjudande. Utifrån sammanställningen av erbjudandena som Handels yttrat sig över under den aktuella perioden framgår det att tillsvidareanställning är den dominerande anställningsformen bland arbetskraftmigranter inom skönhetsbranschen och att en majoritet erbjuds anställningar på heltid. 86 procent av de undersökta anställningserbjudandena innebär en anställning som är tillsvidare och 62 procent erbjuder anställning på heltid.

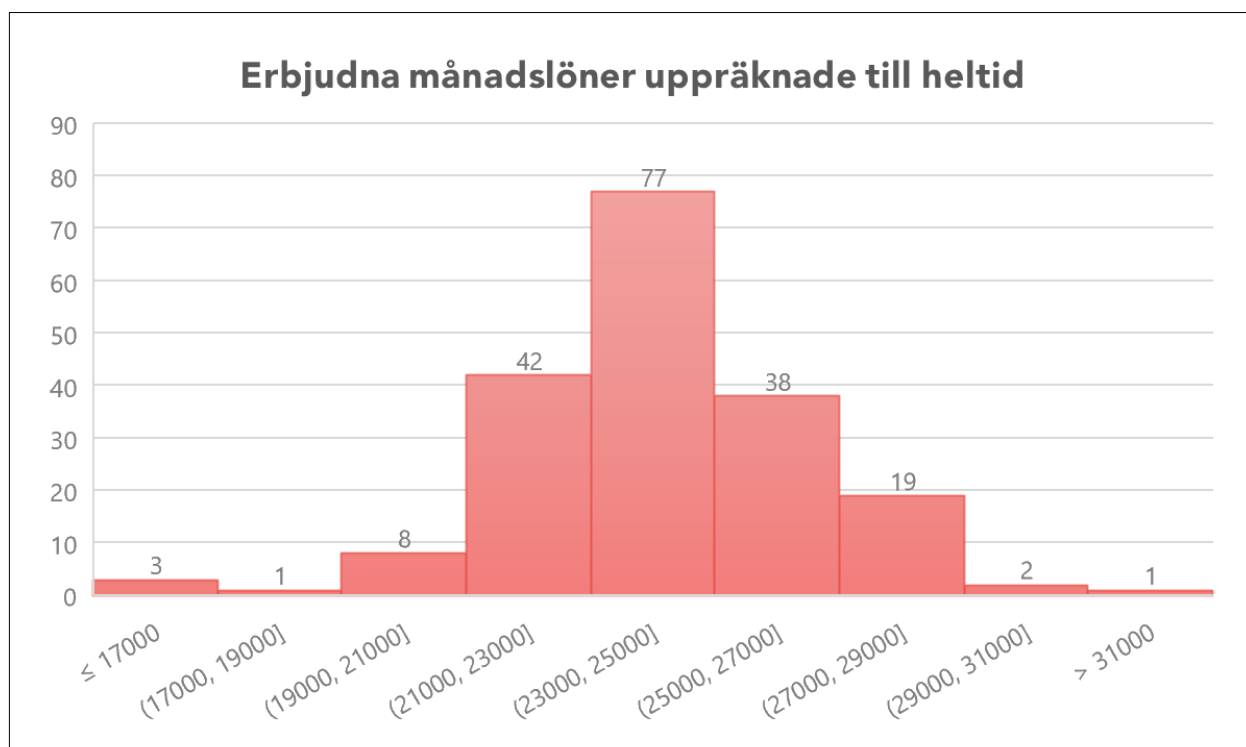


Procentuellt sett är det något vanligare att de arbetskraftmigranter som erbjuds visstidsanställningar också erbjuds anställningar på deltid. Men eftersom det enbart är 21 personer i den undersökta gruppen som erbjudits visstidsanställning under perioden är det svårt att dra några mer långtgående slutsatser utifrån det.

Lön

I anställningserbjudandet ska det också framgå vilken grundlön före skatt som arbetskraftsmigranten erbjuds. Genom att kombinera den erbjudna lönen med information om anställningsgraden för respektive migrant har sedan heltidslöner beräknats. Den genomsnittliga månadslönen uppräknat till heltid är cirka 24 400 kronor och medianen är 24 500 kronor.

Eftersom ett av de lagstadgade kraven för att ett arbetstillstånd ska kunna beviljas är att lönen för det erbjudna arbetet är i enlighet med kollektivavtal eller praxis i branschen, så är det utifrån dessa lönenivåer som jämförelser bör göras. I tabellen nedan redovisas de lägsta lönerna för respektive lönegrupp i kollektivavtalet för skönhetsbranschen under tidsperioden 1 april 2018 till 31 mars 2019. Lägsta lönen för en arbetstagare som antingen är nyanställd med en utbildning kortare än ett år eller som har motsvarande ett års branschvana var alltså 23 807 kronor/månad för en heltidstjänst under perioden. Om man antar att arbetsgivarna söker arbetskraft med kompetens som saknas i Sverige så bör de flesta som erbjuds en anställning ha någon form av utbildning eller branschvana sedan tidigare. Trots det erbjöds nästan en tredjedel av migranterna en lön under 23 807 kronor i månaden. 6 procent erbjöds till och med en månadslön lägre än 21 794 kronor, vilket är kollektivavtalets lägsta lön för en nyanställd som helt saknar utbildning och branschvana sedan tidigare.



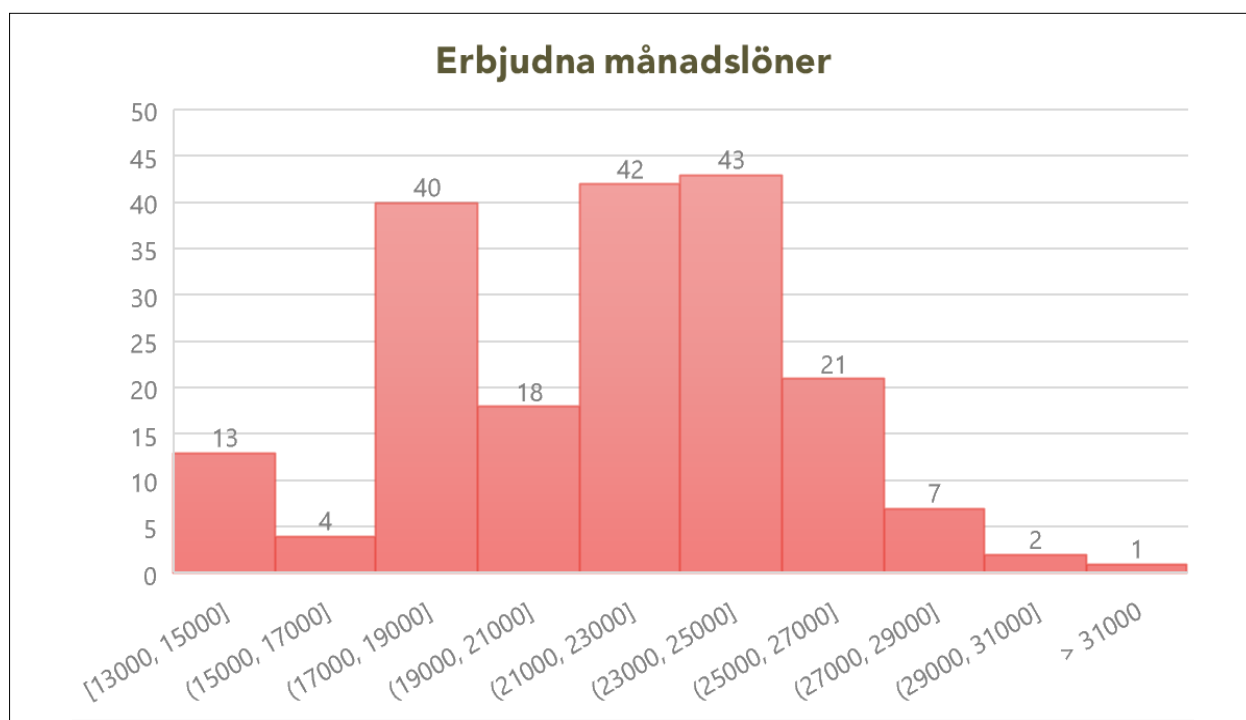
Lägstalöner för tidsperioden 2018-04-01 till 2019-03-31

Lönegrupp	Månadslön	Utan utbildning	Med utbildning
1	21 794	Nyanställd	
2	23 807	Ett års branschvana	Nyanställd med kortare utbildning än ett år.
3	24 807	Två års branschvana	Ett års branschvana inklusive utbildningstid.
4	25 807	Tre års branschvana	Två års branschvana inklusive utbildningstid.
5	27 071	Fyra års branschvana	Tre års branschvana inklusive utbildningstid.

⁵ Detta är de lägsta löner som gäller för anställda som inte arbetar med provisionsbaserad lön.

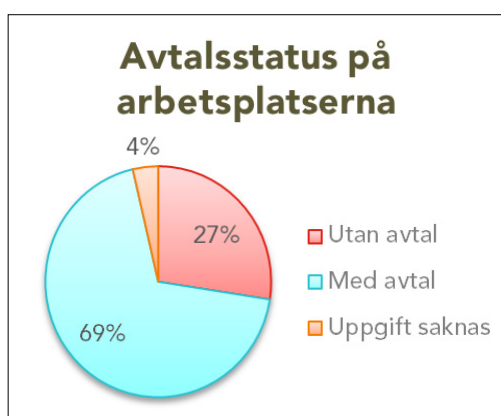
Eftersom mer än en tredjedel av migranterna erbjudits anställningar som inte är heltid skiljer de faktiska lönenivåerna sig en del från de heltidslöner som beräknades och redovisades ovan. Medelvärdet för de faktiskt erbjudna lönerna är cirka 21 900 kronor/månad och medianvärdet är 22 500 kronor/månad. Som nämndes tidigare erbjöds 6 procent en lön som uppräknat till heltid skulle gett mindre än 21 794 kronor i månaden. Men ser vi till de faktiska lönerna är det så många som 44 procent av migranterna som erbjöds en månadsinkomst lägre än 21 794 kronor.

Lagstiftningen kräver ju även att anställningen ska göra det möjligt för arbetskraftmigranten att försörja sig, vilket Migrationsverket har översatt till att migranten måste arbeta i en omfattning som gör att lönen kommer upp i minst 13 000 kronor i månaden före skatt. Enligt den här kartläggningen är det ingen arbetstagare som erbjudits en faktisk månadsinkomst lägre än 13 000 kronor i månaden, men ett fåtal individer har erbjudits anställningar som skulle resultera i exakt det beloppet som månadsinkomst.



Kollektivavtal

Arbetsgivaren ska i anställningserbjudandet fylla i huruvida arbetsplatsen har kollektivavtal eller inte, och i så fall med vilket fackförbund avtalet är tecknat och när detta skedde. Vår sammanställning visar att nästan sju av tio arbetskraftsmigranter har fått ett anställningserbjudande på en arbetsplats som har kollektivavtal med Handelsanställdas förbund.



Försäkringar

Nio av tio arbetsgivare uppger i anställningserbjudandet att företaget vid tidpunkten för utfärdandet av erbjudandet hade försäkringar för sina anställda som är i nivå med kollektivavtalet eller praxis inom yrket. Resterande har svarat att de kommer att ha tecknat försäkringar i nivå med kollektivavtal eller praxis till dess att arbetstagaren påbörjar sin anställning, eller att de redan idag har tecknat vissa försäkringar och att resterande försäkringsskydd kommer tecknas i enlighet med kraven till dess att anställningen påbörjas.

3.5 Erfarenheter från hanteringen av fackliga yttranden

Som tidigare nämnts är det Handels avdelningar som avger yttrandena till Migrationsverket. För att få kunskap om hur hanteringen av dessa upplevs av de som jobbar med det på den fackliga sidan har en rad intervjuer genomförts med relevanta personer på avdelningarna. Intervjuerna har genomförts både i grupp och enskilt.

Till att börja med är det flera avdelningar som vittnar om att de märkt en markant ökning av antalet inkommande anställningserbjudanden gällande arbetskraftsinvandring till just skönhetsbranschen de senaste åren. Flera avdelningar uppger också att det är vanligt att anställningserbjudandet inte bara kommer i form av ett fysiskt papper, utan att det ofta till och med lämnas in fysiskt av arbetsgivaren eller arbetstagaren som söker arbetstillståndet. Det här sätter ibland de fackligt anställda i en svår situation, när personer kommer och ber att facket ska godkänna villkoren för att undvika att hen själv, en anställd eller någon närstående ska bli utvisad. Andra påfrestande situationer som uppstått är när arbetsgivare, eller advokatfirmor som agerar ombud åt dem, hör av sig och är påstridiga om att få ett svar som både är snabbt och i enlighet med deras önskan. Avdelningarna vittnar om att en del samtal till och med upplevts som aggressiva och nästintill hotfulla.

En annan erfarenhet från Handels avdelningar är att blanketten med anställningserbjudandet ofta innehåller för lite information för att kunna göra en fullgod bedömning av huruvida de erbjudna anställningsvillkoren är i enlighet med kollektivavtal eller praxis i branschen, även om den av arbetsgivaren har blivit korrekt ifylld. Detta eftersom mallen helt enkelt inte påbjuder arbetsgivare att delge utförlig information om den tilltänkte arbetstagarens utbildning eller erfarenhet av arbete i branschen. Särskilt viktigt är sådan information för att kunna avgöra vad som är rätt lön enligt skönhetsvårdsavtalet, där lönegrupp och lönenivå avgörs av arbetstagarens utbildning och branschvana. En del avdelningar försöker då kontakta arbetsgivaren för att kunna göra en korrekt bedömning av den erbjudna lönen, medan andra skriver i yttrandet att information saknas för att kunna avgöra om lönen är tillräcklig eller inte. Oavsett vilket innebär det ökad administration för både facket och arbetsgivarna.

Handels avdelningar menar också att den av Migrationsverket påbjudna ordningen för arbetsgivare som vill anställa från länder utanför EU innehåller vissa brister. Eftersom det fackliga yttrandet över anställningserbjudandet ska laddas upp av arbetsgivaren till Migrationsverket finns det en risk att arbetsgivaren kan bilägga ett annat anställningserbjudande till yttrandet än det facket fått se, och därmed få det att se ut som att facket granskat och godkänt arbetsvillkor som de facto är sämre än kollektivavtal eller praxis i branschen.

Vidare redogör Handels avdelningar för en önskan om ett närmare samarbete med Migrationsverket för att gemensamt kunna ge stöd till de arbetstagare som fått ett arbetstillstånd beviljat. Efter att avdelningarna har avgett sina yttranden sker för det mesta ingen återkoppling varken från Migrationsverket eller arbetsgivarna. Alltså vet inte facket huruvida anställningserbjudandena vi yttrat oss över faktiskt resulterat i ett beviljat arbetstillstånd och en ny anställd i branschen.

3.6 Granskningen av arbetsvillkor i skönhetsbranschen

Den exakta utbredningen och karaktären av utnyttjanden och missförhållanden i branschen är svår att fastslå eftersom det sker i det fördolda, vilket ju per definition är en omständighet som innebär avsaknad av information. Det vi vet är att flera former av utnyttjande förekommer och att det bekräftas av flera olika källor och instanser.

Redan innan Uppdrag granskningens avsnitt om nagelarbetarnas villkor sändes arbetade Handels med ärenden som gällde arbetstagare som utnyttjats i branschen, inte minst via de två medlemmar som om-

talas i dokumentären och som Handels i skrivande stund företräder genom en stämningsansökan mot arbetsgivaren. Tvisten rör bland annat att arbetsgivaren tagit betalt för anställningserbjudandet, inte betalat den lön, sjuklön och ob-ersättning som kvinnorna haft rätt till samt kränkning av de anställdas föreningsrätt genom bland annat hot efter att de vänt sig till facket (Söderqvist, 2019).

Men Uppdrag granskning (2019) gav ytterligare upplysningar och redogjorde för ännu fler skönhetsarbetares berättelser. Där framkom uppgifter om anställda som betalat hundratusentals kronor för det anställningserbjudande som legat till grund för deras arbets- och uppehållstillstånd samt om arbetsdagar på uppåt tio timmar och arbetsveckor på sex dagar, utan övertidsersättning eller semester. Arbetstagarna som träder fram berättar också om hur de fått en korrekt, kollektivavtalsenlig lön utbetald, men sedan tvingats betala tillbaka en stor del till arbetsgivaren varje månad.

Att det finns allvarliga brister gällande förhållandena för anställda i skönhetsbranschen bekräftas ytterligare av de myndigheter som nyligen granskat branschen. I april i år gjorde ett antal myndigheter, bland annat Arbetsmiljöverket, Polisen och Skatteverket, gemensamma insatser mot arbetskraftsexploatering genom kontrollbesök på över 120 massage- och nagelsalonger runt om i Sverige. Kontrollerna ledde bland annat till att Polisen (2019) upptäckte fall där det finns skäl att misstänka koppleri, människohandel eller människoexploatering. De upptäckte också arbetstagare från en rad olika länder som jobbar i branschen men som helt saknar arbetstillstånd. Arbetsmiljöverket (2019) rapporterade i sin tur om stora hälsorisker för personalen på flera nagelsalonger. Till följd av kontrollerna förbjöds en tredjedel av salongerna att fortsätta bedriva sin verksamhet på grund av brister i arbetsmiljön. Även Skatteverket hittade brister under kontrollerna och går nu vidare med ett flertal ärenden där man bland annat funnit salonger med oklara anställningsförhållanden och oredovisade intäkter.

Under våren gjorde Handels lokala avdelningar en riktad uppsökande insats mot nagelsalonger för att informera om facket, söka ingångar för att följa upp huruvida arbetsgivarna följer det kollektivavtal de tecknat med Handels samt undersöka arbetsmiljön genom så kallade RSO-besök (Handelsanställdas förbund, 2019). Avdelningarna hittade brister i arbetsmiljön på flera ställen och fann skäl att misstänka att det förekommer missförhållanden. Men eftersom Handels saknar vissa befogenheter som myndigheter har är det svårt att vederlägga dessa misstankar så länge inte någon anställd är villig att berätta om förhållandena.

Kapitel 4 – En växande, skön och schyst bransch

4.1 Slutsatser om branschens utveckling

Utifrån redovisad statistik är det tydligt att skönhetsbranschen genomgått en explosionsartad tillväxt de senaste tio åren, både vad gäller omsättning, antalet verksamma företag och hur många personer som är anställda i dessa. Branschen kännetecknas av att företagen är små, både sett till omsättning och personal. 2017 stod företagen utan anställda för hela 43 procent av branschens totala omsättning, och det saknas helt företag med mer än 100 anställda. Detta kan jämföras med detaljhandeln där nollföretagens marknadsandel i princip är obefintlig och cirka 57 procent av omsättningen sker i företag med fler än 100 anställda (Carlén & Rosenström, 2019).

Trots nollföretagens dominans sker ändå en slags konsolidering av branschen. I termer av marknadsandelar, det vill säga andelen av den totala omsättningen som tillfaller ett företag eller en grupp av företag, så har de minsta företagen tappat mark till förmån för de något större företagen. På tio år har nollföretagens andel av omsättningen i branschen minskat från 62 procent till 43 procent, samtidigt som företag med anställda har ökat sin marknadsandel. Både tillväxt och konsolidering i branschen bidrar således till att förklara den höga ökningstakten av antalet skönhetsanställda.

Lönsamheten i branschen är till synes god, men eftersom branschen domineras av små företag med få eller inga anställda är det svårt att utifrån konventionella företagsekonomiska mått på lönsamhet analysera vinster, marginaler och avkastning i skönhetsbranschen och jämföra med motsvarande mått för andra branscher. Det vi vet är att både rörelseresultat, rörelsemarginal och soliditeten i branschens företag är trendmässigt ökande över tid och verkar ligga på en högst acceptabel nivå. Allra störst har tillväxten varit i Stockholmsregionen, som sticker ut jämfört med resten av landet med en andel av omsättningen i branschen som är större än regionens andel av befolkningen.

Kåren av skönhetsanställda kännetecknas i sin tur av att den är kraftigt kvinnodominerad – nio av tio som jobbar i branschen är kvinnor. Ungefär tre av fyra skönhetsarbetare är födda i Sverige, men den andelen har uppvisat en tydligt nedåtgående trend de senaste åren, samtidigt som andelen skönhetsarbetare födda i Asien har ökat. Detta sammanfaller med den kraftiga ökningen av arbetskraftsinvandring till skönhetsbranschen som redogjorts för, och som till väldigt stor del består av personer födda i Asien, framförallt Vietnam.

4.2 Slutsatser om arbetskraftsinvandring till branschen

Utifrån kartläggningen av anställningserbjudanden som kommit Handels till del framgår ett tydligt mönster av etnisk segmentering gällande vilka delar av skönhetsbranschen som migranter från olika länder rekryteras till. Vietnameser jobbar på nagelsalonger, thailändare som massörer och kineser med kinesiologi. Utifrån detta är det svårt att dra någon annan slutsats än att den ökade arbetskraftsinvandringen till skönhetsbranschen främst drivs av nagelsalongernas tillväxt.

De erfarenheter som finns på Handelsanställdas förbund liksom Uppdrag granskning avslöjande om arbetsvillkoren för vietnamesiska nagelarbetare ger dock skäl att hävda att den etniska segmenteringen riskerar att underlätta utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. Om den som migrerat till ett jobb i Sverige främst har kollegor som är landsmän och dessutom saknar bekanta utanför arbetsplatsen som har kunskap om svensk arbetsmarknad finns det ingen naturlig källa till information om vad arbetare i Sverige har för rättigheter och skyldigheter. Segmenteringen riskerar med andra ord att ge upphov till bubblor där arbetstagaren aldrig kommer i kontakt med någon som kan ge hen information om hur svensk arbetsmarknad fungerar. Den bristen på kunskap gör i sin tur arbetstagaren lättare kan bli utnyttjad.

Kartläggningen av anställningserbudanden visar också att majoriteten av de utländska arbetare som erbjuds en anställning i skönhetsbranschen är kvinnor. Men samtidigt är gruppen av arbetskraftsinvand- rare mer jämställd än kåren av skönhetsanställda är överlag. Arbetskraftsinvandringen bidrar alltså till att i någon mån minska den könsmissiga obalansen bland anställda i branschen.

Företagen som erbjuder anställningar till utländska arbetare har få anställda, vilket är föga förvånande eftersom branschen i stort sett enbart består av mindre företag. Villkoren som erbjuds är på papperet mestadels goda. Nästan nio av tio erbjuds en tillsvidareanställning och över sex av tio erbjuds en anställning på heltid. Den genomsnittliga månadslönen var 24 400 kronor uppräknat till heltid, medan genomsnittet för den faktiskt erbjudna månadsinkomsten låg på 21 900 kronor. Sex procent av arbetstagarna erbjöds en lön under kollektivavtalets absoluta lägsta nivå, men ingen erbjöds en faktisk månadsinkomst lägre än de 13 000 kronor som är Migrationsverkets nedre gräns.

Detta till trots förekommer ändå att arbetstagare utnyttjas. Det vet vi genom de fall där medlemmar och arbetstagare kontaktat Handelsanställdas förbund och genom de granskningar som gjorts av både Uppdrag granskning och offentliga myndigheter. De missförhållanden på nagelsalonger som avslöjats är främst av tre typer: 1) handel med arbetstillstånd, där arbetstagaren måste betala för att få ett arbetserbjudande som kan ligga till grund för ett arbetstillstånd, 2) egentliga löner som efter påtvingad återbetalning av del av lönen kan ligga långt under kollektivavtalets lägsta nivå, och 3) övertidsarbete som överskrider gränsen för vad som är tillåtet och som inte ersätts enligt kollektivavtal. Alla dessa tre typer av missförhållanden är svåra att komma åt utan att en enskild anställd vill driva sitt fall gentemot arbetsgivaren.

Handels arbete gentemot nagelsalongerna har märkbart försvårats av att de inte företräds av någon arbetsgivarorganisation. Här finns inte någon seriös motpart tillsammans med vilken facket kan arbeta för en ren och schyst bransch. Ett tungt ansvar faller på de seriösa arbetsgivarna att organisera sig, men också på de befintliga arbetsgivarorganisationerna som lämnat denna bransch oorganiserad. Men även Handels har ett ansvar att organisera sin del av branschen, det vill säga de anställda. Ett fackförbund är ingen myndighet som kan bedriva utrednings- eller övervakningsverksamhet och se till att alla som tecknat ett kollektivavtal också följer det. Därför behövs medlemmar på arbetsplatserna som är medvetna om sina rättigheter och villiga att ta strid för dem om det ska vara möjligt att komma åt de avtalsbrott – i vissa fall flagranta sådana – som vi vet förekommer på bland annat nagelsalongerna. En städning av branschen förutsätter därför facklig organisering, inte minst bland de som arbetskraftsinvandrat.

Det finns flera skäl till att den organiseringen inte är så enkel som man skulle kunna önska. En uppenbar anledning till det är språket. De flesta av de som kommer till skönhetsbranschen med ett arbetstillstånd kan inte svenska, och kunskaperna i engelska är också ofta bristfälliga. Det gör det svårt att både förmedla och få information för de fackliga funktionärer som trots allt kommer i kontakt med dem. Den starka etniska segmenteringen riskerar, som tidigare nämnts, att innebära ytterligare ett hinder för arbetskraftsmigranterna att få tillgång till information om sina rättigheter och vad de kan göra för att hävda dessa.

Lägg sedan till det faktum att arbetskraftsinvandrare generellt sett befinner sig i en väldigt utsatt situation på arbetsmarknaden. Det finns inga garantier för att de villkor som arbetsgivaren anger när hen erbjuder ett arbete faktiskt kommer att infrias eftersom anställningserbudandet som ligger till grund för arbetstillståndet inte är juridiskt bindande. Det innebär att en arbetsgivare kan betala ut lägre lön och ge sämre villkor än det som angavs i erbjudandet som arbetskraftsinvandranden tackade ja till. Och den som får ta smällen är arbetstagaren, som utöver att få sämre villkor än utlovat dessutom riskerar att förlora både arbets- och uppehållstillstånd, medan arbetsgivaren går fri från ansvar. Att det placeras arbetstagaren i en beroendeställning gentemot arbetsgivaren är uppenbart. Särskilt eftersom det ofta innebär både ekonomiska och sociala kostnader att lämna sitt hemland för arbete utomlands. Många skuldsätter sig

för att både kunna betala för ett anställningserbjudande som kan ligga till grund för ett arbetstillstånd och för själva resan till Sverige och lämnar samtidigt vänner och familj bakom sig. Då vill man inte gärna komma hem tomhänt. Eftersom ett arbetstillstånd dessutom kan fungera som en väg in i Sverige – efter två plus två år med arbetstillstånd kan man som sagt få permanent uppehållstillstånd – kan det finnas ytterligare incitament för människor som önskar immigrera hit mer permanent att hemlighålla missförhållanden.

Eftersom arbetstillståndet under de första två åren dessutom är knutet till anställning hos en viss arbetsgivare är det heller inte en lättframkomlig väg att byta jobb. Om arbetstagaren själv avslutar sin anställning eller blir uppsagd kan hen förvisso stanna kvar i Sverige och söka nytt arbete i tre månader, så länge hen har ett gällande uppehållstillstånd under den perioden. Men att hitta och påbörja ett nytt arbete inom tre månader kan vara nog så utmanande även för den som redan är etablerad på svensk arbetsmarknad. Att migrerande arbetskraft begränsas till en enskild tjänst eller arbetsgivare riskerar alltså att låsa in arbetstagarna i missförhållanden. Utsattheten är uppenbar om arbetstagarens alternativ står mellan att acceptera otillfredsställande arbetsvillkor och att lämna landet.

Att vissa arbetsgivare utnyttjar arbetskraftsinvandrare drabbar i första hand den enskilde arbetstagaren. Men det drabbar också kollegorna i branschen och de seriösa företagen. Om arbetskraftsinvandrare i praktiken betalas en lön eller arbetar under villkor som inte är i nivå med svenska kollektivavtal leder det till en osund konkurrens som slår mot de arbetsgivare som är laglydiga och erbjuder schysta villkor. Dessutom innebär det en press nedåt på löner och arbetsvillkor i branschen som helhet.

4.3 Vägen framåt

Det finns i nuläget inget som pekar på att skönhetsbranschen inom en snar framtid slutar att växa. Förutsatt att konsumenters beteendemönster inte förändras drastiskt eller att ekonomin som helhet inte försvagas kraftigt kan vi anta att tillväxten fortsätter de kommande åren. Men för att säkerställa att expansionen sker med schysta villkor för både inhemska och invandrade arbetstagare, och därmed utan osund konkurrens gentemot seriösa arbetsgivare, krävs insatser från både bransch, myndigheter och lagstiftare.

Det som krävs av arbetsgivarna i branschen, i alla fall de som är seriösa och vill bedriva sin verksamhet utan osund löne- och villkorskonkurrens, är att de organiserar sig. På så sätt får Handels en motpart att förhandla och arbeta tillsammans med, inte minst i syfte att stävja missförhållanden i branschen. Handels behöver å sin sida bidra till detta genom att föra dialog med såväl befintliga arbetsgivarorganisationer som seriösa arbetsgivare. Men framförallt behöver arbetet med att organisera arbetstagarna i branschen fortsätta och intensifieras.

Men för att arbetstagare både ska våga organisera sig och larma om missförhållanden på arbetsplatserna behöver arbetstagarnas ställning stärkas. Det ställer krav på flera politiska åtgärder från lagstiftarna. För det första bör anställningserbjudandet som ligger till grund för arbetstillståndet göras till ett juridiskt bindande anställningsavtal. På så sätt minimeras risken att beslut om arbetstillstånd tas på felaktiga grunder. För det andra bör sanktioner införas mot arbetsgivare som inte uppfyller de villkor som legat till grund för arbetstillståndet. Om arbetsgivaren missbrukar systemet ska det vara denne som bestraffas, inte arbetstagaren som blir utnyttjad. För det tredje bör arbetskraftsinvandrare som har kontrakt på en tillsvidareanställning ges permanent uppehållstillstånd med en gång. Blotta vetskapen om att konsekvensen av att uppmärksamma ett pågående utnyttjande kan medföra utvisning skapar arbetstagare som har svårt att med kraft hävda sina rättigheter på arbetsmarknaden.

Även Migrationsverket behöver vidta åtgärder för att förebygga utnyttjande och underlätta för facket att hjälpa arbetstagare. Att se till att det fackliga yttrandet går direkt till Migrationsverket är en av dessa

åtgärder. På så sätt kan risken för att ett fackligt yttrande som bekräftar att anställningsvillkoren är i enlighet med praxis och kollektivavtal i branschen biläggs ett annat anställningserbjudande än det facket yttrade sig över elimineras. För att underlätta administration av yttrandena bör processen också digitaliseras. Slutligen borde Migrationsverket även ge återkoppling till den fackliga organisation som lämnat ett yttrande kring huruvida ett arbetstillstånd i slutändan beviljades eller ej. Det skulle underlätta för facket att bistå arbetskraftsmigranterna och hjälpa till att säkerställa att de faktiskt får den lön och de anställningsvillkor som utlovats.

Referenser

Arbetsmiljöverket. 2019. Myndigheter i samlat grepp mot att arbetstagare utnyttjas i osund konkurrens. <https://www.av.se/press/myndigheter-i-samlat-grepp-mot-att-arbetstagare-utnyttjas-i-osund-konkurrens/> (Hämtad 2019-09-02).

Carlén, S. & Rosenström, M. 2019. Hur har handelns vinster påverkats av strukturomvandlingen. Handels rapporter 2019:2.

Handelsanställdas förbund. 2019. Uppsökeri mot nagelsalonger. <https://handels.se/aktiv-i-facket/aktuellt/Fortroende/alla-fortroendevalda/upsokeri-mot-nagelsalonger/> (Hämtad 2019-09-02).

Migrationsverket. 2019. När du ska anställa någon från ett land utanför EU. <https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare/Anstalla-fran-lander-utanfor-EU/Nar-du-ska-anstalla.html> (Hämtad 2019-04-24).

Migrationsverket. 2018. Särskilda regler för vissa yrken och länder. <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Anstalld/Sarskilda-regler-for-vissa-yrken-och-lander.html> (Hämtad 2019-04-24).

Migrationsverket. 2014-2018. Beviljade arbetstillstånd 2014-2019. Stockholm: Migrationsverket. Tillgänglig: <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik/Arbete.html> (Hämtad 2019-04-02).

Polisen. 2019. Synkroniserade kontroller av arbetsplatser. <https://polisen.se/aktuellt/nyheter/2019/april/synkroniserade-kontroller-av-arbetsplatser/> (Hämtad 2019-09-02).

Prop. 2007/08:147. Nya regler för arbetskraftsinvandring. Stockholm: Justitiedepartementet.

Rosenström, M. 2018. Ekobrottslighet i handeln. Handels rapporter 2018:1.

SCB. 2019a. Beskrivning av Företagens ekonomi. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/naringsverksamhet/naringslivets-struktur/foretagens-ekonomi/produktrelaterat/Fordjupad-information/beskrivning-av-foretagens-ekonomi/> (Hämtad 2019-04-17).

SCB. 2019b. Regional omsättningsstatistik. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/handel-med-varor-och-tjanster/inrikeshandel/regional-omsattningsstatistik/> (Hämtad 2019-07-24).

SCB. 2019c. Beskrivning av Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik RAMS). <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams/produktrelaterat/Fordjupad-information/beskrivning-av-registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams/> (Hämtad 2019-08-22).

SCB. 2019d. Rörelsemarginal (rörelseresultat efter avskrivningar i procent av omsättningen) för industri- resp. tjänsteföretag, 2000–2017. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/naringsverksamhet/naringslivets-struktur/foretagens-ekonomi/pong/tabell-och-diagram/nyckeltal/rorelsemarginal-rorelseresultat-efter-avskrivningar-i-procent-av-omsattningen-for-industri--resp.-tjansteforetag/> (Hämtad 2019-08-19).

SCB. 2019e. Soliditet (justerat eget kapital i procent av summa skulder och eget kapital), för industri- resp. tjänsteföretag, 2000–2017. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/naringsverksamhet/naringslivets-struktur/foretagens-ekonomi/pong/tabell-och-diagram/nyckeltal/soliditet-justerat-eget-kapital-i-procent-av-summa-skulder-och-eget-kapital-for-industri--resp.-tjansteforetag/> (Hämtad 2019-08-19).

SFS 2006:97. Utlänningsförordning. Stockholm: Justitiedepartementet.

Söderqvist, J. 2019. Nagelsalong krävs på flera miljoner av Handels. Lag-avtal.se, 22 maj. Tillgänglig: <https://www.lag-avtal.se/arbetsdomstolen/nagelsalong-kravs-pa-flera-miljoner-av-handels-6959680> (Hämtad 2019-09-02).

Uppdrag Granskning: Nagelfixarna. 2019. [TV-program]. Sveriges Television. Tillgänglig: <https://www.svt.se/nyheter/granskning/ug/ug-referens-nagelfixarna> (Hämtad 2019-09-02).

**Du når
Handels Direkt på
0771-666 444**

Hos Handels Direkt får du personlig rådgivning i frågor som rör ditt medlemskap, jobbet och arbetslivet. Det kan vara allt från anställningsvillkor, löner, arbetsmiljö, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar på telefon 0771-666 444, oavsett var du bor.



Handelsanställdas förbund

Handels Direkt 0771-666 444