

Arbetsmarknadsdepartementet  
a.remissvar@regeringskansliet.se

**Remissvar från Handelsanställdas förbund rörande: DS 2021:17 En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Diarenummer A2021/01333.**

Handelsanställdas förbund (Handels) instämmer med det yttrande som LO har lämnat, och de försämringar i anställningstryggheten som sker genom att ersätta saklig grund med sakliga skäl, utökade undantag vid turordning samt att anställningen inte längre består vid en tvist.

Handels väljer här att fokusera på de delar i promemorian som handlar om visstidsanställningar, hyvling och inhyrning. Handels har länge framfört hur anställningstryggheten försvagats genom den stora mängd otrygga anställningar som följt av allmän visstid, bruket av inhyrning i stället för ordinarie bemanning, samt av användandet av hyvling vid omorganisation.

Sammanfattningsvis, för de områden på svensk arbetsmarknad som Handels organiserar, kan vi i förslagen inte finna några påtagliga förbättringar. Då problemen är stora inom just handeln, samt utifrån de erfarenheter som Handels har, anser vi det vara viktigt att framföra hur vi bedömer att förslagen påverkar de branscher vi organiserar.

**Otrygga visstidsanställningar riskerar att cementeras**

För att balansera den försämrade anställningstryggheten föreslår promemorian ett antal förändringar rörande visstidsanställningar, bemanningsanställda och vid omreglering av sysselsättningsgrad (hyvling). Problemet är att de förslagen inte alls är så långtgående att de kan balansera arbetsgivarnas ökade makt. För Handels del har de närmast ingen betydelse alls.

Promemorians förslag är att allmän visstid ska byta namn till särskild visstid. Ett förslag är att konverteringstiden när övergång till tillsvidareanställning ska ske sänks från 24 månader till 12 månader under en femårsperiod. Ett annat förslag innebär att en arbetstagare som haft en visstidsanställning i sammanlagt nio månader under en treårsperiod ska ha förtur till en ny visstidsanställning. Ett tredje förslag är att om man haft tre eller fler visstidsanställningar under en månad ska tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid.



Handels kan konstatera att det visserligen kan ses som förbättringar i jämförelse med nuvarande lagstiftning. Men Handels har redan i kollektivavtal likalydande och bättre villkor. Redan 2012 sänktes konverteringstiden till 12 månader. Förhoppningen fanns då att det skulle minska antalet otrygga visstidsanställningar i detaljhandel. Men vi kan konstatera att det inte innebar någon förändring alls. Andelen visstidsanställningar påverkades inte vilket framgår av diagrammet.

I kollektivavtalet 2016 infördes en 14-dagarsregel, som innebar att en visstidsanställning måste vara minst 14 dagar. Syftet var att undvika dag-till-dag-kontrakt och förhoppningen var att det skulle leda till bättre förutsägbarhet. Den regeln är bättre än den föreslagna om att kunna räkna tiden mellan tre eller fler visstidsanställningar under en månad. Men några större effekter kan vi preliminärt inte heller se av det. I vissa fall blev det kortare kontrakt med få timmar som sedan fylldes på med extra timmar vid behov. Slutsatsen av Handels erfarenheter är att de förändringar som föreslås knappast kommer ha någon effekt.

Varför ledde inte Handels förändringar i kollektivavtalen till att antalet otrygga visstidsanställningar blev färre? Det finns inget exakt svar på det. En anledning kan vara att arbetsgivarna anpassade anställningarna till att upphöra när 12-månadersgränsen närmade sig. En annan förklaring är att arbetsmarknaden där arbetsgivare överutnyttjar visstidsanställningar fungerar på ett helt annat sätt än arbetsmarknader där tillsvidareanställningar på heltid är norm. Det är högst ovanligt att man får en visstidsanställning på heltid i ett år. Snarare är det korta och oregelbundna jobberbjudanden på timmar som gäller. Och de timmar som erbjuds för visstidsanställda är svåra att försörja sig på. Man behöver flera jobb och det är därför ovanligt att man är hos samma arbetsgivare under de fem år som gäller.

Handels uppfattning är att det är svårt att förbättra situationen genom de smärre justeringar som föreslås. Handels har ju redan provat dem. Det grundläggande problemet är att arbetsgivarna har för stor möjlighet att fortsätta att utan något särskilt skäl anställa på visstider. Tyvärr föreslår promemorian att det fortsatt inte ska behövas något objektiva skäl för visstidsanställningen. Men det är just ett sådant som krav som kraftfullt skulle betyda något. Om en anställning är tillfällig måste man kunna motivera varför den är tillfällig. Med promemorians förslag riskerar visstidsproblemet att cementeras.

### **Möjligheten till hyvling består**

Handels organiserar branscher där hyvling eller så kallad omreglering till lägre sysselsättningsgrad är vanligt förekommande. Flertalet anställda pressas att gå ner i arbetstid och tappa löneinkomster. Promemorian beskriver vilken utsatt och otrygg position anställda hamnar i.

”Arbetstagaren som får sysselsättningsgraden sänkt får försämrade försörjningsmöjligheter eftersom lönen sänks i motsvarande mån. Som rättspraxis utvecklats sig är arbetstagaren pressad att tacka ja till erbjudandet för att inte förlora sin anställning helt. Att arbetsgivaren fritt kan välja vem som får ett omplaceringserbjudande innebär också enligt arbetstagaridans synsätt en risk för godtycke.”

Promemorian föreslår att turordningsregler och omställningstid ska införas.

Arbetsgivare som beslutar om en omorganisation på en driftsenhet bland anställda med lika arbetsuppgifter och erbjuder en omplacering som innebär sänkt sysselsättningsgrad så ska arbetsgivaren iaktta följande:

- Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.
- Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.

Dessutom ska omställningstid införas som ska gälla från när erbjudandet accepteras och vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida. Dock längst tre månader.

Det kan tyckas vara förstärkningar utifrån hur praxis ser ut idag. Men frågan är hur stor betydelse detta kommer ha i praktiken. Möjligheten till hyvling består och i många fall handlar det om flertalet av de anställda. För Handels finns dessutom redan en bättre omställningstid än den som föreslås i lagen.

Det finns risk att begreppet lika arbete blir tvistedrivande. Arbetsgivare får också anledning att försöka skapa flera turordningskretsar för att isolera arbetstagare organisatoriskt. Arbetsgivarens ledningsrätt och 29/29-principen ger ju också

möjligheten att innan en omorganisation fördela om arbetsuppgifter inom kollektivavtalsområdet så att det inte utförs likvärdigt arbete och på så sätt kringgå en större turordningskrets.

I stället för att utgå från arbetstagarens arbetsuppgift (lika arbete) så borde det utgå ifrån de framtida kvalifikationerna på den nya tjänsten. Turordningskretsen skulle då vara mycket större så arbetstagare i normalfallet antingen redan har tillräckliga kvalifikationer eller kan inhämta tillräckliga kvalifikationer inom tre till sex månader för de normalt förekommande arbetsuppgifterna inom kollektivavtalsområdet. Det är redan ett beprövat sätt inom arbetsrätten och det skulle begränsa antalet tvister.

### **Heltid som norm i anställningsavtalen**

Promemorian föreslår att anställningsavtal ska anses gälla på heltid, om inte något annat har avtalats. Om anställningsavtalet inte gäller på heltid ska arbetsgivaren ange skälet till deltid om arbetstagare begär det skriftligt.

Det är naturligtvis bra att man uttalat lyfter fram heltid som norm. Men i praktiken ser vi inte att detta kommer ha någon betydelse. Arbetstidsmätt är vanligen redan angivet i anställningsavtalen. De skäl som arbetsgivaren kommer uppge för deltid, om man skriftligen begär det, är sannolikt att det helt enkelt inte finns utrymme för heltid.

Bland mindre arbetsgivare inom Handels branscher kan det förekomma att arbetsgivaren inte upprättar ett anställningskontrakt där det anges ett deltidsmått men det faktiska arbete som arbetstagaren utför är inom ramen för deltid. Kommer heltidsnormen då att stå över den faktiskt arbetade tiden? Det framkommer inte i promemorian hur stark heltidsnormen kommer att vara i ett juridiskt perspektiv.

### **Bemanningsanställdas möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag**

Handels organiserar även i branscher där det är vanligt förekommande att företag använder sig av inhyrd personal i stället för ordinarie bemanning. I flera rapporter har förbundet visat att inhyrd personal har sämre villkor och möjligheter.

I promemorian föreslås att anställda hos bemanningsföretag ska kunna få en tillsvidareanställning hos kundföretaget om arbetstagaren varit placerad där under lång tid. Om en arbetstagare genom uthyrning varit placerad hos ett kundföretag på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader ska kundföretaget erbjuda en tillsvidareanställning. Kundföretaget ska dock i stället kunna för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner.

Även detta kan naturligtvis ses som en förstärkning för inhyrdas möjlighet. Men frågan är som alltid vilken praktisk betydelse det har då det finns stora möjligheter att kringgå regelverket.

Inhyrd personal är på Handels områden mest vanligt bland inom lager- och distributionsarbetsplatser. Det är inte ovanligt att ett kundföretag tillsammans med andra kundföretags arbetsplatser finns inom samma område eller inom ett angränsande geografiskt område.

Med de uppsatta kvalificeringsreglerna för att få ett erbjudande om tillsvidareanställning hos kundföretaget kan bemanningsföretaget flytta den inhyrde antingen till en annan arbetsplats (driftsenhet) hos samma kundföretag eller till ett nytt kundföretag i samma område eller i ett angränsande område innan det har gått 24 månader. Därmed påbörjas en ny kvalificeringstid för den inhyrde. På så sätt kan regelverket kringgås.

Ett annat scenario är att kundföretaget efter 24 månader anställer den inhyrde till samma lön eller en lägre lön, därefter så påkallas en arbetsbristförhandling. Eftersom den inhyrde är sist anställd, då den tidigare anställningstiden från bemanningsföretaget inte får tas med, så blir densamme uppsagd på grund av arbetsbrist. Med tillräckligt snabb hantering så skulle tiden för förhandling och uppsägningstid kunna bli kortare än två månader och arbetsgivaren har sparat in mellanskillnaden mot det som skulle ha betalats som ersättning om ingen anställning hade erbjudits.

#### **Avslutning**

Handels sammanfattande bedömning är att helheten i förslagen blir obalanserat och kraftigt till arbetsgivarnas fördel inom de branscher som förbundet organiserar. De försämringar av anställningstryggheten som föreslås är omfattande. De förstärkningar som föreslås är marginella och har ringa betydelse för anställda inom Handels områden. Det som påverkat handelns branscher riskerar att sprida sig till andra branscher.

Med hälsning

Linda Palmetzhofer  
Förbundsordförande

Stefan Carlén  
Chefsekonom

Henrik Brolin  
Ombudsman