

№: 3 / 2017

Hyvla bort hyvlade tjänster

– om varför arbetsgivare inte ska ha rätt att tvinga anställda att jobba färre timmar till lägre lön

MATS WINGBORG

Om författaren

Mats Wingborg är oberoende utredare med inriktning på utbildning, arbetsmarknad och högerextremism. Han har tidigare skrivit böcker och flera skrifter åt Katalys, däribland *Den blåbruna röran* (2016).

Katalys argument

Katalys argument är en serie korta analyser och argumentsamlingar i aktuella ämnen. Fokus är på ekonomi, välfärd, fördelning, arbetsliv och politik. Syftet är att ge snabba men välgrundade faktaunderlag för att du själv ska kunna ta ställning och argumentera.

Sammanfattning

- Hyvling innebär att arbetsgivaren gör om befintliga tjänster så att antalet arbetstimmar blir färre och därmed lönen lägre. Vid hyvling sker detta utan att respektera turordning och uppsägningstid.
- Coop Forum i Örebro hyvlade de anställdas tjänster 2014. Flera fackliga organisationer protesterade och Handels drev frågan i Arbetsdomstolen (AD), men AD gav arbetsgivaren rätt. Enligt AD stred inte hyvlingen mot Lagen om anställningsskydd (LAS).
- AD:s beslut har gett arbetsgivarna utökad makt. För arbetstagarna har anställningstryggheten underminerats.
- Risken för hyvling och osäkra jobb är särskilt stor inom vissa branscher, som handeln, hotell- och restaurang, städ samt vård och omsorg. Kvinnor och utrikesfödda drabbas oftare än andra.
- Flera LO-förbund har protesterat mot hyvlade tjänster, däribland Fastighets, Handels, Hotell- och Restaurang, Kommunal och Seko. Den senaste LO-kongressen krävde att möjligheten att hyvla tjänster tas bort.

Hyvlingen har försvagat anställningstryggheten

Lagen om anställningsskydd (LAS) har kommit i gungning. Arbetsgivare har hittat ett nytt sätt att göra lagen till en schweizerost. Luckan i lagen kallas hyvling.

Historien startar vid Coop Forum i Örebro. Under 2014 tvingade Coop ett antal heltidsanställda att gå ned i anställningstid. Detta skedde utan att ta hänsyn till hur länge de varit anställda vid Coop. Fackförbundet Handels protesterade och hävdade att Coops agerande stred mot intentionen i LAS.

Frågan om hyvlingen gick vidare till Arbetsdomstolen (AD). Den 30 november 2016 slog domstolen fast att arbetsgivaren hade rätt att skära ner arbetstiden för sina anställda utan att ta hänsyn till turordningsregler. Domen handlade om elva anställda. Enligt AD hade hyvlingen inneburit att deras arbetstid hade minskat från 3 till 8,5 timmar per vecka.

Handels ordförande Susanna Gideonsson säger att utslaget var "oerhört allvarligt". Hon konstaterar också att "det inte är rimligt att en arbetsgivare från ena dagen till den andra ska kunna hyvla ner de anställdas arbetstid".

För de anställda var utfallet i domstolen förödande. Om lönen är låg från början och den anställde dessutom tvingas att arbeta deltid blir villkoren ohållbara. Det är stor skillnad att leva deltidslön istället för en heltidslön.

Spelet om hyvlingen vid Coop Forum i Örebro

Efter hyvlingen vid Coop Forum i Örebro stod det klart att fackliga organisationer och arbetsgivare hade olika bilder av verkligheten. De fackliga organisationerna, däribland Handels, hävdade att hyvlingen stred mot LAS, medan arbetsgivarna hävdade att LAS inte var något hinder för hyvling.

Kärnfrågan handlade om hur hyvlingen skulle tolkas. De fackliga organisationerna menade att hyvling innebär att de anställda sades upp och att nya tjänster tillsätts. Då skulle också turordningsreglerna gälla, vilket bland annat skulle ge ett skydd för dem med många anställningsår.

"Möjligheten att hyvla tjänster har blivit ytterligare en pusselbit i ett större mönster där arbetsgivaren har fått större svängrum för att hålla anställda på mattan."

Arbetsgivarna däremot menade att det inte handlade om uppsägningar utan om omplaceringar av person, då gäller inte regler om turordning eller uppsägningslön.

Det var i denna inflammerade konflikt som AD tog ställning – och AD:s beslut blev att gå på arbetsgivarnas linje.

FAKTARUTA

Lagen om anställningsskydd, LAS

- **Lagen om anställningsskydd, LAS, skyddar anställda vid uppsägningar och avskedanden. En uppsägning ska alltid vara sakligt grundad, antingen på grund av arbetsbrist eller personliga skäl.**
- **Vid arbetsbrist ska arbetsgivaren ta hänsyn till turordningsregler i den aktuella turordningskretsen. Den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren bestämmer turordningen.**
- **Uppsägning av personliga skäl innebär att den anställda på något sätt har misskött sin anställning.**
- **Lagen reglerar också anställningsformer, som olika former av tidsbegränsade anställningar.**

Makten på arbetsplatserna har förskjutits

AD:s dom om hyvlingen vid Coop Forum ändrar spelplanen. Nu står det klart att anställningsskyddet i LAS endast omfattar anställningen som sådan – och inte om den anställde är anställd på heltid eller deltid. AD:s dom har inneburit en maktförskjutning. Från och med nu har arbetsgivarna fått rätt att ändra arbetstagens sysselsättningsgrad och lön utan att bryta mot lagen.

Möjligheten att hyvla anställningar betyder att arbetsgivare har fått ytterligare ett maktmedel. Om enskilda anställda är alltför kritiska eller fackligt påstridiga kan en arbetsgivare vifta med hyvlingskortet. Arbetsgivaren skulle kunna hota med en hyvling av den anställdes tjänst – och det skulle bli svårt för facket att bevisa att det skulle handla om en förtäckt form av uppsägning. Detta kan bli en väg att tysta kritiska röster.

Möjligheten att hyvla tjänster har blivit ytterligare en pusselbit i ett större mönster där arbetsgivaren har fått större svängrum för att hålla anställda på mattan. Andra pusselbitar i maktförskjutningen är en hög arbetslöshet, ökningen av anställda med allmän visstid, den växande gruppen bemanningsanställda och sms-anställningar inom vård, handel och hotell- och restaurang.

Vem vågar kritisera arbetsgivaren om arbetstiden riskerar att dras ner? Om anställningen riskerar att upphöra? Om bemanningsuppdraget hotar att för-

svinna? Eller om sms-meddelande om korta jobb kan upphöra? Svar, jo det finns en del som vågar, men det är också just dessa som mer än andra riskerar att bli bortkörda från jobbet.

De fackliga organisationerna har för närvarande svårt att driva frågan juridiskt

AD:s utslag har fått stor praktisk betydelse. Fler företag har börjat följa i Coop Forums hjulspår och hyvla tjänsterna, däribland några av de stora välfärdsbolagen. Nyligen drog LO-TCO Rättsskydd tillbaka två stämningar till AD där Kommunal hade anklagat Frösunda Omsorg och Attendo för att ha hyvlat de anställdas arbetstider utan att ha betalat uppsägningslön.

AD:s utslag har gjort det svårt för fackliga organisationer att driva ärenden om hyvling den juridiska vägen. Möjligheterna beror samtidigt på exakt vad som har inträffat. Coop-domen visar att arbetsgivaren har juridisk rätt att omplacera anställda till samma arbetsuppgifter men med en lägre sysselsättningsgrad. Men om de anställda tydligt säger nej till de nya tjänsterna med färre antal timmar skulle de fackliga organisationerna ha större möjlighet att hävda att det inte handlar om omplaceringar – utan om de anställda blivit uppsagda och erbjudna nya arbeten. Det var detta som LO-TCO Rättsskydd undersökte i samband med hyvlingen av tjänster hos Frösunda Omsorg och Attendo, men slutsatsen blev att det var svårt att driva fallet eftersom de anställda inte uttryckligt sagt nej till hyvlingen.

Till tidningen *Arbetet* säger Olov Östensson vid LO-TCO Rättsskydd att det för närvarande endast finns två alternativ för den anställda som blir erbjuden att jobba kvar i ett företag till en lägre sysselsättningsgrad – och det är att säga ja eller nej. Östensson kommenterar:

”Den som tackar nej, och därför sägs upp, har i princip rätt till såväl lön under uppsägningsstiden som förtur till återanställning. Men han eller hon tar en stor risk. Ökat personbehov kan till exempel klaras med inhyrd personal i stället för återanställning. Och den som tackar nej till ett erbjudet arbete riskerar att bli utan ersättning från a-kassan.”

”Detta blir ett sätt att kringgå LAS och trola bort de anställdas rättigheter.”

En annan konsekvens av att arbetsgivarna fått grönt ljus för hyvling är att de fått möjlighet att dölja neddragningar av personal. Istället för att kalla en neddragning för en neddragning kan arbetsgivarna hyvla tjänsterna och beskriva det som en omorganisation. Detta blir ett sätt att kringgå LAS och trola bort de anställdas rättigheter, även om också en omorganisation måste MBL-förhandlas. Ett annat problem är hur de anställda ska kunna försörja sig. Om dåligt betalda heltidsjobb förvandlas till halvtidsjobb står många på bar backe. Om de anställda i ett sådant läge själva säger upp sig riskerar de dessutom att inte få rätt till a-kassa. Dessvärre är det möjligt att även de som inte säger upp sig också riskerar att få karens i a-kassan eftersom AD dömt att de tycker att neddragningen av arbetstimmar är juridiskt legitimt. För tillfället är det oklart hur a-kassan ser på detta.

Många i Sverige jobbar i dag deltid, men det är avgörande att valet att jobba deltid är frivilligt. Inte minst inom vård och omsorg är den ofrivilliga deltiden ett stort problem och där de fackliga organisationerna också kräver att alla ska rätt att jobba heltid.

LO-kongressen sa nej till hyvling

Till LO-kongressen våren 2016 lade Fastighets, Handels, Hotell och Restaurang, Kommunal och Seko en gemensam motion om att begränsa möjligheten till hyvling. Det viktigaste argumentet i motionen var att hyvlingen ökar otryggheten och sätter en ökad press även på arbetstagare med fasta jobb:

”Det är också möjligt att hyvla timmar från tillsvidareanställdas kontrakt och samtidigt nyanställa på deltid. Detta innebär att anställningsskyddet i LAS endast omfattar anställningen som sådan – inte sysselsättningsgraden. Så måste även den heltids- och tillsvidareanställda frukta en omreglering av sin anställning.”

De fem fackförbunden konstaterar också att otryggheten inte är jämnt fördelad på arbetsmarknaden. Risken för hyvlade tjänster eller tidsbegränsade anställningar är störst inom ”branscher där många kvinnor, unga och personer med utländsk bakgrund jobbar”. Med facit i hand skulle ytterligare något kunna tillfogas. Risken för hyvlade tjänster är särskilt stor inom handeln (där Coop Forum i Örebro skämt ut sig), inom städ- och hotell, restaurangbranschen samt i de skattefinansierade privata välfärdsföretagen.

Motionärerna till LO-kongressen konstaterar också att osäkra anställningarna och hyvlade tjänster i många fall ett symptom på ett underliggande problem: en alltför låg grundbemanning:

"Hon tillägger att neddragningen av arbetstid 'inte brukar betyda färre rum att städa'."

"Arbetsgivare praktiserar i dag ett slags precisionsbemannning – grundbemanningen anpassas till en dag med minimal arbetsbelastning. Det innebär att så snart man kommer upp i en normal arbetsbelastning krävs att man kompletterar med tillfällig bemanning."

Inom hotell- och restaurangbranschen har arbetstiden kapats framför allt för städpersonal på hotell. Till tidningen *Lag & Avtal* säger Eva-Lotta Ramberg, förbundsjurist på Hotell- och restaurangfacket att många av dessa anställda befinner sig "i en utsatt position eftersom de ofta inte pratar så bra svenska". Hon tillägger att neddragningen av arbetstid "inte brukar betyda färre rum att städa".

Fackliga strategier

LO-kongressen gav motionärerna rätt och beslutade att verka för en ändring av LAS så att "regelverket gällande arbetsbrist blir tillämplig om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad", det vill säga hyvling ska ses som en form av uppsägning och där den anställda erbjuds en ny tjänst.

För de fackliga organisationerna finns två vägar för att påverka villkoren: genom att påverka lagen och genom kollektivavtal. För närvarande är inte någon lagändring på gång, därför har det blivit särskilt angeläget för fackliga organisationer att lyfta frågan om hyvling i avtalsrörelsen. Särskilt viktig är förstås frågan för fackliga organisationer inom branscher där det är särskilt stor risk för att omfattningen av hyvlade tjänster skulle kunna växa. Till *Sekotidningen* säger avtalssekreteraren Valle Karlsson att utvecklingen är oroande, "även om Seko än så länge inte drabbats av så många fall av hyvling vill vi gärna ha en reglering i avtalen". Seko och sex andra LO-förbund har därför tagit fram riktlinjer för vilka lagar och regler som ska gälla när arbetsgivaren förkortar de anställdas arbetstid. Centrala fackliga krav är att turordning och uppsägningstid ska gälla. Däremot tror Valle Karlsson

Ett mer kortsiktigt mål, nu när hyvling är tillåtet, är att det ska finnas tid för omställning för den som drabbas av hyvlingen.

inte att det är realistiskt att via avtalsvägen få bort hyvlingen som sådan.

De fackliga organisationerna ställer flera krav när det gäller hyvlingen. Ett övergripande mål är att få bort hyvlingen, men också att det ska finnas tid för omställning för den som får sin arbetstid nedkortad. I dag kan hyvlingen införas från ena dagen till den andra och den som säger nej kan bli uppsagd.

Katalys argument

- **Möjligheten för arbetsgivaren att hyvla tjänster har bidragit till att förskjuta maktbalansen på arbetsplatserna. Arbetsgivarna har fått ett nytt instrument för att diktera villkoren. Hot om hyvling kan användas för att försöka tysta kritiska arbetstagare.**
- **Hyvling betyder att lågt betalda arbetstagare riskerar att tappa en del av lönen genom att de tvingas att gå ner i arbetstid. För den enskilde individen kan detta innebära en ekonomisk katastrof. Om arbetstagare som fått sina tjänster hyvlade själva säger upp sig riskerar de dessutom att inte få tillgång till a-kassa.**
- **Hyvling och osäkra jobb är särskilt vanligt i vissa branscher, som inom handeln, hotell- och restaurang, städ samt vård och omsorg. Det betyder att otryggheten inte drabbar alla lika mycket. En ökning av hyvlade tjänster innebär ett mer ojämnt Sverige, men också ett Sverige där utrikesfödda får en ännu sämre position.**
- **Arbetsdomstolens utslag, som ger arbetsgivare rätt att hyvla tjänster, har kommit som en kалldusch för fackföreningsrörelsen. Tidigare tog de fackliga organisationerna för givet att en hyvling av tjänster skulle stå i strid med Lagen om anställningsskydd (LAS). Nu har det visat sig att LAS var svagare än vad de fackliga organisationerna trodde. Det är ett skäl att göra LAS tydligare och ta bort möjligheten till hyvling.**

● De fackliga organisationerna kan också använda kollektivavtalen för att få bort hyvlade tjänster eller för att stärka rättigheterna för dem som drabbas av hyvling. Flera fackförbund planerar att lyfta frågan i avtalsrörelserna, men även om arbetsgivarna är beredda att avtala bort möjligheten till hyvlade tjänster vill de fackliga organisationerna också ha en ändring av LAS.

Centrala källor

Motion 14.9 till LO-kongressen 2016, skriven av Fastighetsanställdas Förbund, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket, Kommunalarbetareförbundet och Seko. Publicerad i Motioner och utlåtanden. Punkt 14. Våra arbetsplatser. Beslutsunderlag till LOs 28e ordinarie kongress 2016, LO, 2016. ([https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1461933737299_motioner_utlatanden_14_pdf/\\$File/Motioner_Utlatanden_14.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1461933737299_motioner_utlatanden_14_pdf/$File/Motioner_Utlatanden_14.pdf))

Artiklar publicerade i *Arbetet*, däribland "Facket backar i mål om hyvling" (10/1, 2017), "Hyvling okej enligt Arbetsdomstolen" (30/11, 2016), "Anställda kände sig tvingade att gå ned i tid" (12/10, 2016). (För länkar till alla artiklarna se: <http://arbetet.se/2017/01/10/facket-backar-i-mal-om-hyvling/>)

"Handels: Arbetsgivaren rundar LAS med hyvling", *Lag & Avtal*, 23/6, 2016. (<http://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/handels-arbetsgivaren-rundar-las-med-hyvling-6587328>)

"I dag tar AD upp hyvlingen på Coop", *Handelsnytt*, 12/10, 2016. (<http://www.handelsnytt.se/i-dag-tar-ad-upp-hyvling-pa-coop>)

"Vi måste ta kampen mot hyvling", Handelsanställdas förbund, 2016. (<https://www.handels.se/att-paverka/pa-jobbet/om-trygga-anstallningar/hyvling/>)