



Högsta vinsten – ett fast jobb

Om effekterna av att arbeta ofrivillig deltid, få arbetstiden nedskuren och jaga timmar.

Handels utredningsgrupp
Cecilia Berggren
Juni 2016

Innehåll

Sammanfattning	3
Dags att vända trenden	4
Kvinnor och arbetare drar nitlotten	5
Band deltider, visstider och normanställningar	6
Deltidsfällan	6
I väntan på ett sms	8
En trygg anställning?	10
Anställningar i detaljhandeln 1990-2016	12
Mot fler trygga jobb	14
Vad Handelsanställdas förbund vill	15

En uppdaterad version av rapporten "En dålig affär – en studie av otrygga anställningar i detaljhandeln" (Berggren & Carlén 2016).

För originalversionen av rapporten hänvisas till handels.se.

Sammanfattning

Otrygga anställningar är vanligt i detaljhandeln. I denna rapport beskriver vi vardagen bland några av de anställda i branschen. Att arbeta ofrivillig deltid, få arbetstiden nedskuren, jaga timmar och hoppa mellan olika tillfälliga anställningar är inte ovanligt. Desto ovanligare är en fast tjänst på heltid. I rapporten visar vi hur otryggheten ökat för arbetare i detaljhandeln sedan 1990. Allra vanligast är det med otrygga anställningar bland kvinnor och arbetare.

Statistiken visar bland annat att:

- Knappt 7 av 10 arbetare i detaljhandeln arbetar deltid. Många av dem skulle vilja ha en heltidstjänst.
- Nära 3 av 10 arbetare är tillfälligt anställda. Majoriteten av de med tidsbegränsad anställning har en mycket otrygg form av anställning som innebär att de arbetar per timme eller vid behov.
- Endast 3 av 10 arbetare har en fast anställning på heltid.
- Arbetarkvinnor har sämst villkor bland de anställda i detaljhandeln. Tre fjärdedelar arbetar deltid och endast en dryg femtedel har en fast tjänst på heltid.
- Sedan 1990 har otryggheten i detaljhandeln ökat. Andelen tidsbegränsade anställningar har mer än fördubblats och de otryggaste anställningarna (tim- och behovsanställning) har ökat kraftigt.
- Klyftan mellan arbetare och tjänstemän ökar. Medan otryggheten har ökat för arbetare sedan 1990 så har den minskat för tjänstemän. 1990 hade 15 procentenheter fler tjänstemän än arbetare fast tjänst på heltid. 2016 är skillnaden nästan 40 procentenheter.

För att bryta den negativa utvecklingen och öka tryggheten i detaljhandeln krävs förändringar. Fler ska kunna leva på sin lön och ha möjlighet att arbeta ett helt arbetsliv utan att riskera utbrändhet på grund av stressen som ett arbetsliv i otrygghet innebär. Handels mål är att trygga anställningar, det vill säga tillsvidareanställningar på heltid, ska vara norm i branschen.

Dags att vända trenden

Detaljhandeln är en bransch där många får sitt första jobb. En stor del av de anställda är unga och trivs med det sociala yrke som ett arbete inom handeln innebär. Trots att många av dem gärna skulle se en framtida karriär inom branschen så väljer ett betydande antal att lämna handeln varje år. En stor anledning är svårigheterna med att få en trygg anställning som det går att leva på. Att hoppa runt på olika tillfälliga anställningar, jobba per timme och kämpa för att få ihop tillräckligt med timmar för att kunna betala mat och hyra varje månad är vardag för många anställda i handeln. Vad man får för anställning i handeln kan liknas vid ett lotteri, där högsta vinsten – en fast tjänst på heltid - hör till ovanligheterna.

Sedan 1990 har otryggheten blivit allt vanligare i detaljhandeln. Såväl tillfälliga anställningar som deltidsanställningar ökar. I dag har endast 3 av 10 arbetare i detaljhandeln en tillsvidareanställning på heltid. De otrygga anställningarna har också ändrat form under åren och blivit allt mer otrygga. I takt med att de något tryggare tillfälliga anställningsformerna vikariat och provanställning har minskat, så har de otryggaste formerna av tillfällig anställning – behovs- och timanställning – ökat. Av de som är tillfälligt anställda i dag har 8 av 10 någon av de otryggaste formerna av anställning.

Att anställa tidsbegränsat och på deltid är ett sätt för arbetsgivaren att slimma bemanningen på arbetsplatsen. Man kan på så sätt enkelt variera arbetsstyrkan efter behov. Denna typ av precisionsbemanning leder dock till att otryggheten växer på arbetsplatserna, samtidigt som arbetskraften polariseras alltmer. Arbetsplatserna består i högre utsträckning av en kärnarbetsgrupp och en flexibel arbetsstyrka som kallas in vid behov. Värst drabbas självfallet de flexibelt anställda av otryggheten. Många otryggt anställda oroar sig för att inte ha råd med hyran, att få låg pension och att stå utan a-kassa vid en eventuell arbetslöshet. Men även den ordinarie personalen påverkas negativt av utvecklingen då de förväntas ta större ansvar och ständigt lära upp ny personal. Konsekvensen av arbetsgivarnas precisionsbemanning blir bland annat personalbrist, hög personalomsättning och stressiga arbetsmiljöer med sjukskrivningar som följd.

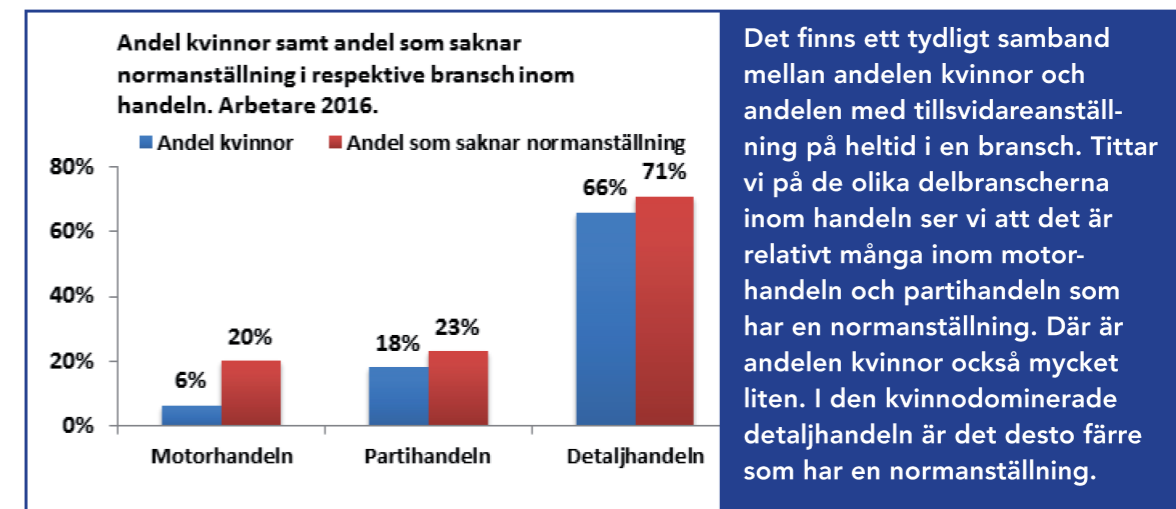
Vad gör vi för att vända trenden? För att handeln ska vara en attraktiv bransch att arbeta inom krävs en förändring. Handelsanställdas förbund vill se fler trygga anställningar i detaljhandeln där tillsvidareanställningar på heltid är norm. I senaste detaljhandelsavtalet tog vi några steg i rätt riktning. Bland annat kom parterna överens om att heltid ska vara norm och att det inte ska gå att anställa på anställningsformen allmän visstid kortare än 14 dagar. Men det finns fortfarande mycket kvar att göra.

I denna rapport presenteras några av de problem som finns inom branschen när det gäller otrygga anställningar. Vi får följa några av de anställda som drabbas av otryggheten. I rapporten presenteras även färsk statistik från SCB:s arbetskraftsundersökning från första kvartalet 2016. För mer ingående statistik¹, fakta och källor hänvisar vi till rapporten *En dålig affär – en studie av otrygga anställningar i detaljhandeln* (Berggren & Carlén 2016) som ligger till grund för denna uppdaterade version.

¹ Statistiken i rapporten *En dålig affär* (Berggren & Carlén 2016) är från 2015 kvartal 1.

Kvinnor och arbetare drar nitlotten

Detaljhandeln är en kvinnodominerad bransch. Två tredjedelar av de anställda är kvinnor. Liksom inom andra kvinnodominerade branscher är de otrygga anställningarna vanligare än på arbetsmarknaden i stort. Både andelen tillfälliga anställningar och deltidsanställningar är betydligt högre i detaljhandeln än generellt på arbetsmarknaden. Inom många branscher är tillsvidareanställningar på heltid normen. Det är inte ovanligt att branscher har 90-95 procent tillsvidareanställningar på heltid, eller normanställningar som vi därför kallar det. I detaljhandeln hör det tvärtom till ovanligheterna att ha en normanställning. Endast 3 av 10 har en tillsvidareanställning på heltid.



Källa: SCB, AKU 2016 kvartal 1

Även inom branschen finns stora skillnader beroende kön och klass. Förlorarna är kvinnor och arbetare. Deltidsanställningar är betydligt vanligare bland kvinnor i detaljhandeln. Tre fjärdedelar av arbetarkvinnorna arbetar deltid, jämfört med drygt hälften av arbetarmännen. Det är också betydligt vanligare med otrygga anställningar bland arbetare. Både andelen visstidsanställningar och deltidsanställningar är högre bland arbetare än bland tjänstemän. Klyftan mellan andelen tillsvidareanställda på heltid är allra störst mellan arbetarkvinnor och manliga tjänstemän.



Källa: SCB, AKU 2016 kvartal 1

Bland deltider, visstider och normanställningar

Stress är vanligt i detaljhandeln. Många kämpar för att få ekonomi och privatliv att gå ihop samtidigt som man oroar sig över vad som ska hända när den tillfälliga anställningen tar slut. Det är stressande att inte veta hur mycket man kommer att få jobba och om lönen räcker till mat och hyra. Att arbeta på en arbetsplats där det ofta är brist på personal och man inte hinner utföra sina arbetsuppgifter innebär också en stress.

Nedan får vi följa Lena som fått sin arbetstid nedskuren, Samira som hoppar mellan olika tillfälliga anställningar och Fredrik som har en fast tjänst på heltid men ändå upplever stress.

Deltidsfällan

Lena är 54 år och har jobbat i detaljhandeln under större delen av sitt liv. I 15 år har hon varit anställd på en matvarubutik och trivts mycket bra med både arbetsuppgifter och kollegor. Framförallt trivs hon med att ha ett socialt jobb som innebär mycket kontakt med människor.

Men för tre år sedan hände något som gör att Lena nu funderar på om hon kan jobba kvar inom handeln. En dag när hon kom till butiken fick hon veta att en omorganisation skulle äga rum och alla anställda skulle tvingas gå ner i tid, så kallad hyvling. Lena gick från en heltidstjänst till en tjänst på 25 timmar i veckan.

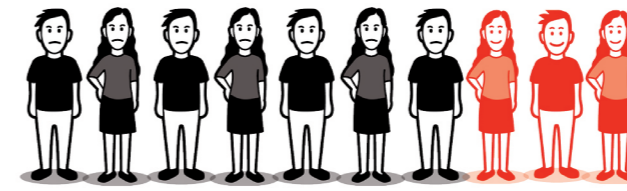
Det innebar en chock för Lena, som helt plötsligt blev tvungen att jaga extratimmar för att få ekonomin att gå ihop varje månad. För att få tillräckligt med timmar måste Lena ofta jobba kvällar och helger, något som har gjort det allt svårare att få tid till att träffa familj och vänner så ofta som hon skulle vilja.

Lena oroar sig ofta över framtiden. Vad som ska hända om hon blir sjukskriven eller när hon så småningom ska gå i pension. Deltidsarbetandet påverkar nämligen både hennes sjukpenninggrundande inkomst och hennes framtida pension.

Jobbet har också blivit tristare tycker Lena. Sedan omorganisationen för tre år sedan har flera av hennes närmsta kollegor slutat. Trots att även de trivdes på arbetsplatsen så hade de, liksom Lena, svårt att få det att gå runt ekonomiskt med de färre schemalagda timmarna. Sedan dess har personalomsättningen ökat. Arbetsgivaren tar ständigt in ny arbetskraft, trots att det finns många som skulle vilja gå upp i tid. Det leder till stor frustration bland personalen, där många i nuläget arbetar ofrivillig deltid. Lena har också märkt av en större irritation från kunderna, som i allt högre utsträckning klagat över att servicen i butiken har försämrats.



Andel deltidsanställda i detaljhandeln 2016.
Arbetare och tjänstemän

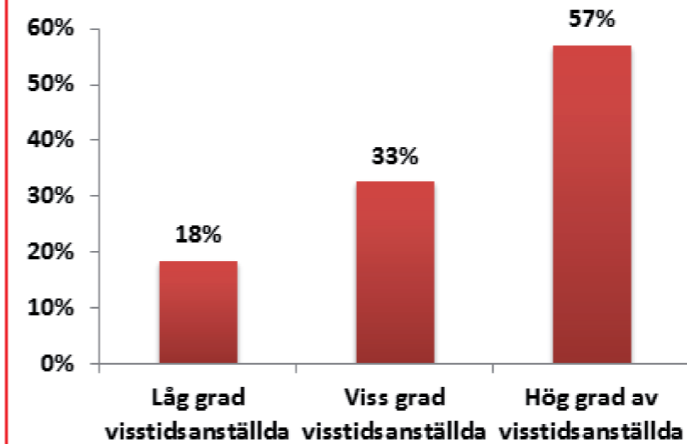


7 av 10 av arbetarna i detaljhandeln jobbar deltid

Källa: SCB, AKU 2016 kvartal 1

Det är vanligt att arbeta deltid i detaljhandeln. Nästan 7 av 10 av arbetarna i detaljhandeln jobbar deltid. Det är en stor skillnad jämfört med tjänstemännen, där ungefär 3 av 10 jobbar deltid. Som nämnt tidigare är det betydligt vanligare bland kvinnor med deltidsarbetande.

Andel som svarat att det är vanligt att arbetsgivare anställer fler trots att det finns anställda som vill gå upp i tid.



Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud

Ett vanligt fenomen inom handeln är att arbetsgivare anställer fler istället för att utöka arbetstiden för deltidsanställda som har önskat fler timmar. Detta är betydligt vanligare på arbetsplatser med många tillfälligt anställda. I en undersökning bland våra skyddsombud svarar 57 % av skyddsombuden på arbetsplatser med hög grad visstidsanställda att det är vanligt, jämfört med 18 procent av skyddsombuden på arbetsplatser med få tillfälligt anställda.

12 % av skyddsombuden inom detaljhandeln menar att arbetstiden hyvlats för flertalet eller samtliga anställda under de senaste tre åren.

Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud

”Vi har kämpat oss till en heltid. Det är ju ingenting man bara får inom handeln. Och så kan den ryckas bort så lätt.”

Annika och Birgitta, anställda i detaljhandeln sedan 38 respektive 20 år, fick sina arbetstider nedskurna i och med en omorganisation på företaget.

Handelsnytt, När tryggheten försvann i ett enda slag, 2015-02-02

I väntan på ett sms

Samira är 23 år och har arbetat i en klädbutik i snart fem år.

Hon har under denna tid hoppat mellan olika tillfälliga anställningsformer, alltifrån timanställningar till kortare vikariat. För tillfället har hon en allmän visstidsanställning med endast tre garanterade arbetstimmar per vecka. Utöver de timmarna blir hon erbjuden jobb via sms när det finns behov i butiken. Då gäller det att svara snabbt, för efter några sekunder går förfrågan automatiskt vidare till en annan. Framförhållningen är dålig, ofta gäller erbjudandet om arbete för samma eller kommande dag. Därför vet Samira ofta inte förrän samma dag ifall hon får jobba eller inte.

För Samira innebär kravet på att ständigt vara tillgänglig en enorm stress. Hon måste hela tiden se till att telefonen är laddad och inom räckhåll för att inte missa ett jobbtillfälle. Eftersom hon aldrig i förväg vet hur många timmar hon kommer få jobba en vecka så vågar hon aldrig tacka nej till ett jobberbjudande. Dessutom vet hon att arbetsgivaren kan bli irriterad om man tackar nej, och att man därefter kanske inte får några fler förfrågningar. Eftersom hon jämt måste vara beredd på att rycka in och jobba så kan hon inte slappna av på dagarna hon inte arbetar.

Det är stor konkurrens mellan anställda på Samiras jobb, eftersom det är många som vill ha fler extratimmar. Eftersom det alltid finns någon annan som arbetsgivaren kan kalla in så är det få som vågar ställa krav eller klaga på existerande arbetsmiljöproblem av rädsla att då inte få fler jobberbjudanden.

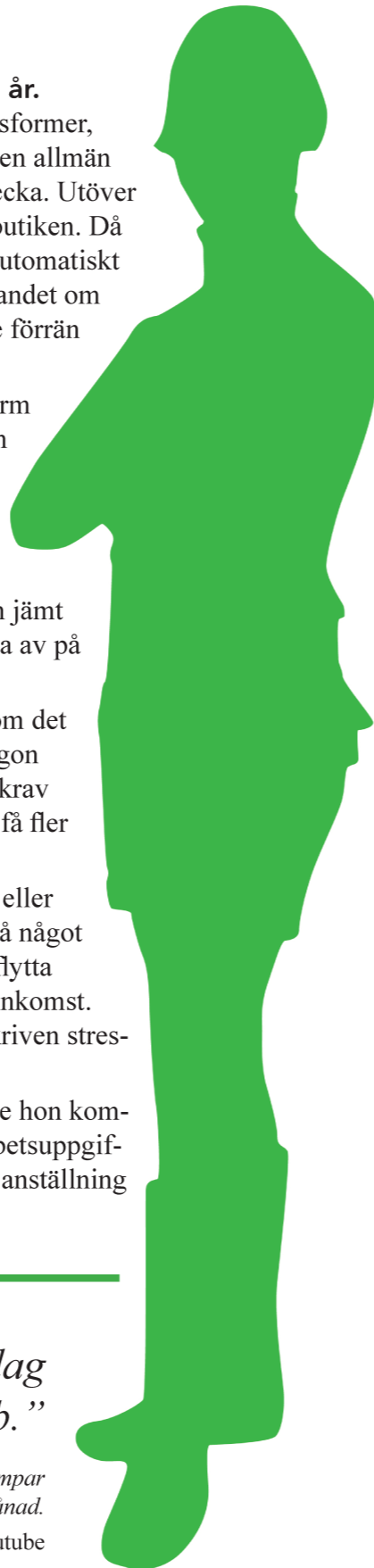
Samiras arbetsituation gör att hon varken kan planera sin fritid eller sin framtid. När kompisar hör av sig och frågar om hon vill hitta på något till helgen kan hon aldrig svara säkert. Hon har heller inte kunnat flytta hemifrån eftersom hon varken kan få bostad eller lån utan en fast inkomst. Tanken på vad som skulle hända om hon blir arbetslös eller sjukskriven stressar också, då hon varken har rätt till a-kassa eller sjukpenning.

Stressen över sin arbetsituation gör att Samira inte vet hur länge hon kommer orka jobba kvar inom handeln. Trots att hon trivs med sina arbetsuppgifter funderar hon på att byta till en bransch där hon kan få en trygg anställning och börja planera sin framtid.

”En ledig dag är inte en ledig dag utan en dag utan jobb.”

Filip, anställd i detaljhandeln, har fyra deltidjobb och kämpar för att få ihop tillräckligt med timmar varje månad.

Handelsfacket på Youtube



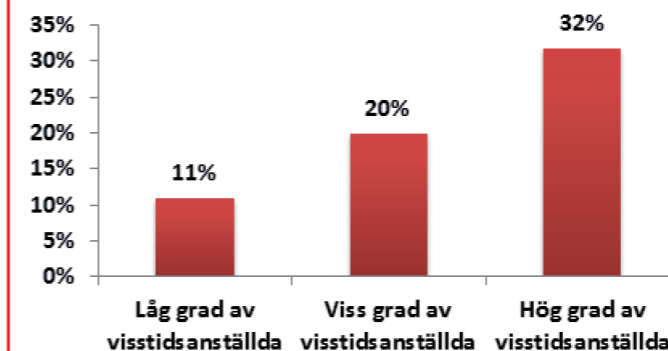
Andel visstidsanställda i detaljhandeln 2016. Arbetare och tjänstemän



Källa: SCB, AKU 2016 kvartal 1

Bland arbetare i detaljhandeln är hela 27 procent tillfälligt anställda. Av dessa har de allra flesta en mycket otrygg form av anställning som innebär att de är anställda per timme eller blir inkallade vid behov. Det är betydligt fler arbetare som är visstidsanställda än tjänstemän, där 10 procent har en tillfällig anställning.

Andel som svarat att det är vanligt att personal får jobberbjudanden via SMS och därefter har en viss tid på sig att besvara frågan.



Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud

Inom detaljhandeln är så kallade "sms-anställningar" relativt vanliga. Speciellt vanliga är de på arbetsplatser med många tillfälligt anställda. En tredjedel av skyddsombuden på arbetsplatser med hög grad av visstidsanställda svarade i vår undersökning att det är vanligt med "sms-anställningar". Motsvarande siffra på arbetsplatser med få visstidsanställda var 11 procent.

”Det händer ofta att de som går på timmar blir inringda i tid och otid. Det resulterar i att de som går på timmar mer eller mindre aldrig blir lediga. De kan aldrig planera att resa bort eller göra något utifall företaget ringer dem. Det har hänt att de blivit uppringda och sagt nej, då har företaget blivit lite ”tjuriga” på personen.”

Skyddsombud i detaljhandeln.

Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud

En trygg anställning?

Fredrik, 36 år, arbetar i en elektronikbutik och har efter många år i branschen lyckats få en fast tjänst på heltid, en så kallad normanställning. Trots Fredriks trygga anställning så känner han sig stressad. Arbetsledningen har höga krav på att butiken ska leva upp till specifika resultatmål. För att nå dit skär man ned på personalkostnader samtidigt som man försöker effektivisera så mycket som möjligt. Resultatet är att Fredrik och hans kollegor förväntas göra mer på färre personer. Något som leder till en mycket stressig arbetsituation för de anställda. Dessutom finns ett latent hot om att arbetstiden bland de anställda kan komma att skäras ned ifall man inte når målen.

Förutom att de anställda förväntas utföra sina arbetsuppgifter på färre personer, så måste de dessutom ständigt lära upp ny personal. Samtidigt som man har minskat kärnan med tillsvidareanställda på heltid så anställer man tillfällig personal som kan kallas in vid behov. För den alltmer krympande ordinarie personalen innebär det förutom att man måste finnas till hands för att lära upp nya också att man ofta är den enda på plats som kan rutiner och därför får ta ett allt större ansvar.

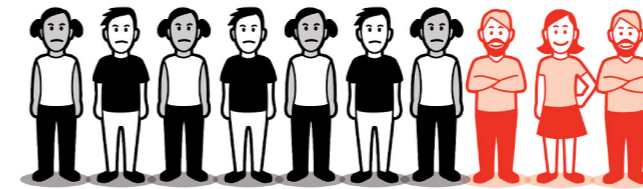
Fredrik märker även att stämningen på arbetsplatsen har förändrats i samband med att ledningen tagit in mer tillfällig personal. Det är fler konflikter på arbetsplatsen, både bland personalen och mellan personal och ledning. Många i den ordinarie arbetsstyrkan är frustrerade över att ständigt behöva rycka in och hjälpa till när tillfällig personal gör fel eller inte kan rutiner. Att ledningen sparar in på personalkostnader genom att inte täcka upp med personal vid sjukdomsfall leder också till mycket irritation och stress på arbetsplatsen.

Som en konsekvens av den stressiga arbetsmiljön har många av Fredriks kollegor blivit sjukskrivna. Även Fredrik är i riskzonen. När han kommer hem efter jobbet är han ofta så utmattad att han varken orkar umgås med familjen eller syssla med sin hobby. Han känner sig vid arbetsdagens slut heller sällan nöjd med sin arbetsinsats eftersom han har svårt att hinna utföra alla sina arbetsuppgifter, och än mindre hinna ge den uppmärksamhet och hjälp till kunderna som han skulle vilja.

50 % av skyddsombuden på arbetsplatser med hög grad av tillfälligt anställda anser att personalbrist är vanligt förekommande. På arbetsplatser med låg grad av tillfälligt anställda svarar 20 % av skyddsombuden att personalbrist är vanligt.

Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud

Andel normanställda i detaljhandeln 2016. Arbetare och tjänstemän

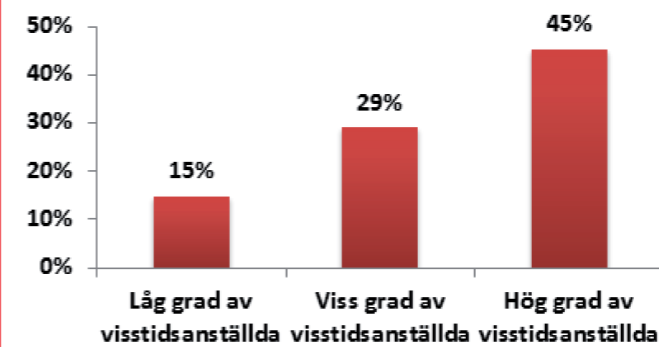


3 av 10 arbetare har tillsvidareanställning på heltid

I detaljhandeln är det knappt 3 av 10 arbetare som har en tillsvidareanställning på heltid, en så kallad normanställning. Bland tjänstemän är normanställningar betydligt vanligare, där har två tredjedelar en sådan anställning. Allra mest ovanligt är det med normanställningar bland kvinnliga arbetare, drygt en femtedel av dem har en fast tjänst på heltid.

Källa: SCB, AKU 2016 kvartal 1

Andel som svarat att det är vanligt förekommande med sjukskrivningar pga stressrelaterad ohälsa.



Sjukskrivningar orsakade av stress är vanligt inom detaljhandeln. Det finns ett samband mellan otrygga anställningar och stressrelaterad ohälsa visar både forskning och resultatet från vår skyddsombudsundersökning. Enligt den är det tre gånger så vanligt med sjukskrivningar på grund av stress på arbetsplatser med många tillfälligt anställda jämfört med arbetsplatser där det är få visstidsanställda.

Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

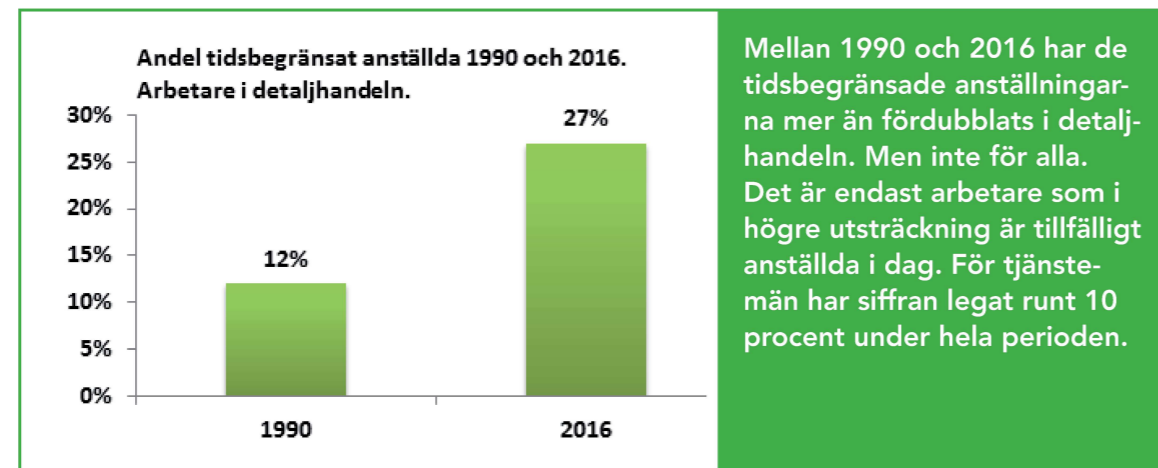
”Det är stor stress bland personalen. Flera sjukskrivningar till följd av detta. Pressen att hinna allt på nästan ingen tid är väldigt krävande och frustrerande. Hot om varslingen av heltider finns latent om vi inte klarar de budgeterade målen.”

Skyddsombud i detaljhandeln.

Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud

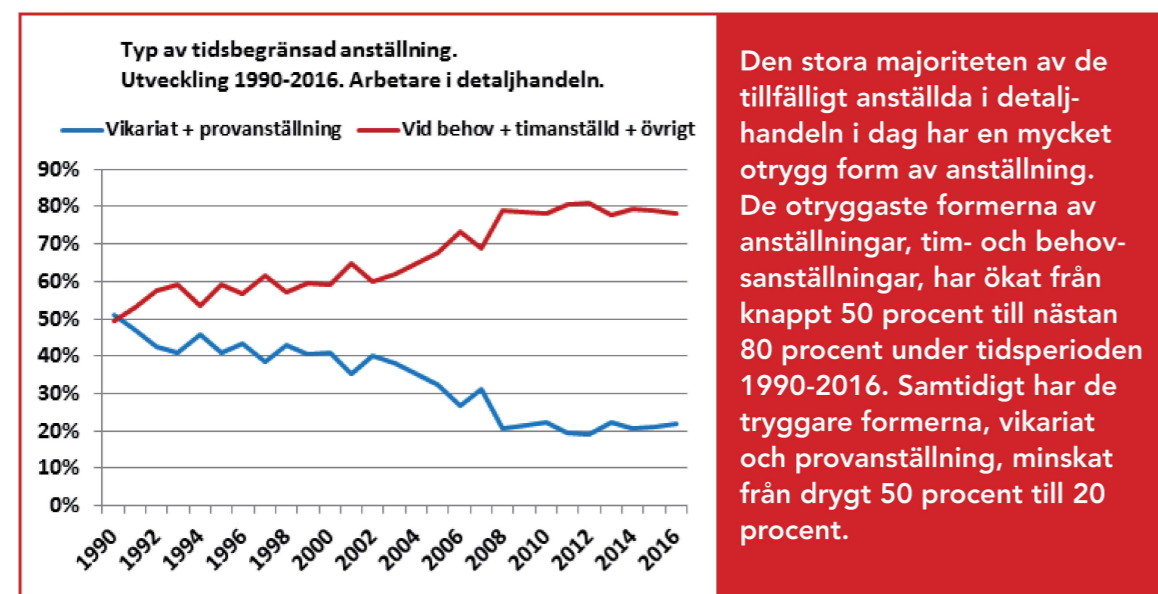
Anställningar i detaljhandeln 1990-2016

I rapporten *En dålig affär* visar vi hur de otrygga anställningarna ökat sedan 1990 på hela arbetsmarknaden. Inom vissa branscher har den tendensen varit ännu tydligare. Detaljhandeln är en sådan bransch. Där har andelen tidsbegränsade anställningar mer än fördubblats under de senaste 25 åren. Utvecklingen är en effekt av såväl konjunktursvängningar som lagförändringar.



Källa: SCB, AKU 2016 kvartal 1

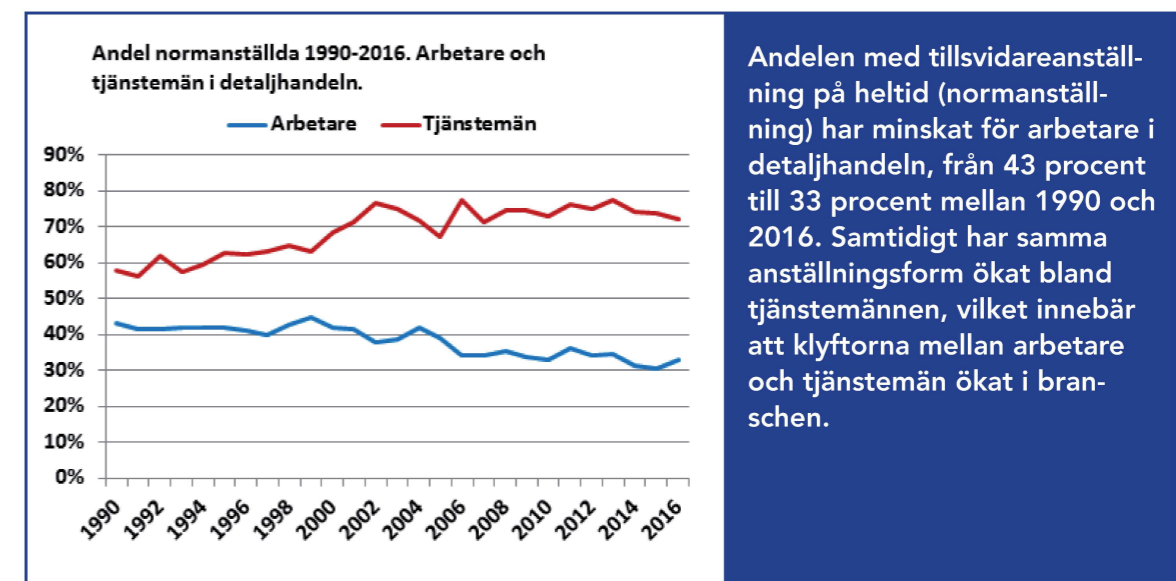
Det är inte bara andelen visstidsanställningar som har blivit fler, de tillfälliga anställningarna har också blivit alltmer otrygga. När vi tittar på utvecklingen sedan 1990 ser vi att de mer trygga tillfälliga anställningsformerna, vikariat och provanställning, har minskat kraftigt. Samtidigt har de otryggaste formerna, anställningar per timme och vid behov, blivit allt vanligare.



Källa: SCB, AKU 2016

Det är inte bara de tidsbegränsade anställningarna som har blivit fler och allt mer otrygga. Även andelen deltidsanställda har ökat i detaljhandeln. Men inte för alla. Det är arbetare som i allt högre grad arbetar deltid i dag än 1990. För tjänstemännen har deltidsarbetandet istället sjunkit under samma period. Mest har deltidsanställningarna ökat bland arbetarmän, från ungefär 20 procent till cirka 50 procent. Bland arbetarkvinnor har ökningen inte varit lika dramatisk, utan under hela tidsperioden legat på runt 70 procent deltidsarbete.

Samtidigt som anställningarna för arbetare har blivit allt otryggare så har förhållandena för tjänstemännen förbättrats. Fler tjänstemän har i dag en fast anställning på heltid än 1990. För arbetarna har utvecklingen gått åt motsatt håll; andelen normanställda, eller fast anställda på heltid, har minskat från 43 procent till 33 procent under tidsperioden. Det innebär att klyftorna mellan arbetare och tjänstemän växer. 1990 var skillnaden i normanställningar 15 procent mellan arbetare och tjänstemän. I dag är den nära 40 procentenheter.



Källa: SCB, AKU 2016

Sedan förra året har det skett en viss förbättring i anställningsvillkor bland arbetare. Både andelen heltider och tillsvidareanställningar har ökat något, vilket gör att andelen normanställningar har stigit. Huruvida utvecklingen beror på konjunktursvängningar eller är ett trendbrott är för tidigt att dra några slutsatser om i nuläget. De senaste åren ser vi också en viss minskning av andelen normanställda tjänstemän. Även detta är ännu svårt att avgöra vad det beror på.

Mot fler trygga jobb

I den här rapporten beskriver vi några situationer som är verklighet för många anställda inom detaljhandeln. Vi visar också hur otryggheten i branschen har ökat sedan 1990. Det har blivit vanligare med såväl deltidsarbete som tillfälliga anställningar. De otryggaste anställningarna har blivit ännu otryggare. Anställda riskerar att få sin arbetstid nedskuren vid så kallade omorganisationer.

Det är tydligt att arbetsgivarnas tendens att precisionsbemanna för att spara in på personalkostnader leder till en ökad otrygghet på arbetsplatserna. Följden blir personalbrist, ökad personalomsättning och högre sjukskrivningstal på grund av stress. Vem kommer vilja jobba i handeln i framtiden om utvecklingen fortsätter i denna riktning?

För att bryta trenden krävs förändring. Med det nya detaljhandelsavtalet med krav på längre tillfälliga kontrakt än 14 dagar och att heltid ska vara norm på arbetsplatserna har vi tagit ett kliv i rätt riktning. Målet är att trygga anställningar, med fasta tjänster på heltid, ska vara norm inom handeln. Med trygga anställningar får vi sundare arbetsplatser och bättre arbetsmiljöer där fler vill jobba och kan arbeta ett helt arbetsliv.

Vad Handelsanställdas förbund vill

● Gör tillsvidareanställningar på heltid till norm

Normen för anställningar på svensk arbetsmarknad är tillsvidareanställningar på heltid. I dagsläget är detta dock inte fallet inom detaljhandeln. Det är framför allt i de kvinnodominerade branscherna som normanställningar är ovanliga och otrygga anställningar är mer regel än undantag. Därför är frågan om att göra tillsvidareanställningar på heltid till norm en viktig jämställdhetsfråga. Att verka för fler normanställningar i detaljhandeln är också viktigt för branschens status och för att det ska kunna gå att långsiktigt leva på ett jobb i branschen. Inte minst är en trygg anställning en betydelsefull del av ett anständigt liv.

● Avskaffa allmän visstid

Tidsbegränsade anställningar bör endast kunna användas när behovet av arbetskraft är tillfälligt. Det ska krävas objektiva skäl för att anställda tidsbegränsat. Detta innebär att anställningsformen allmän visstid bör avskaffas. Handelsanställdas förbund vill att Lagen om anställningsskydd (LAS) enbart ska reglera tillsvidareanställningar och att det ska vara upp till parterna i respektive bransch att komma överens om vilka övriga former som passar just den branschen, samt hur och när de kan tillämpas.

● Öka fackligt inflytande på arbetsplatserna

Det behövs ett ökat fackligt inflytande på arbetsplatserna för att råda bot på otrygga anställningsvillkor och dålig arbetsmiljö. Det fackliga inflytandet är nödvändigt för att säkerställa att grundbemanningen är tillräcklig och inte leder till en ohälsosam arbetsbelastning. Handelsanställdas förbund vill att arbetsgivarna årsvis ska ta fram planer för hur bemanningen på arbetsplatserna ska se ut, liksom att de lokala arbetstagarorganisationerna ska få större insyn när tidsbegränsad arbetskraft anställs.

Nu når du
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, arbetsmiljön, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar 8-18 på 0771-666 444, oavsett var du bor.



Handelsanställdas förbund

HA17035 2016 06 Tryckt på miljögodkänt papper Foto: David Bicho