

# Stärkt rätt till heltidsanställning

*Betänkande av Heltidsutredningen*

*Stockholm 2005*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

SOU 2005:105

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:  
Fritzes kundtjänst  
106 47 Stockholm  
Orderfax: 08-690 91 91  
Ordertel: 08-690 91 90  
E-post: [order.fritzes@nj.se](mailto:order.fritzes@nj.se)  
Internet: [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se)

*Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.*  
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.  
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på  
<http://www.regeringen.se/remiss>

Tryckt av Elanders Gotab AB  
Stockholm 2005

ISBN 91-38-22478-X  
ISSN 0375-250X

# Till statsrådet Hans Karlsson

Genom beslut den 15 april 2004 bemyndigade regeringen statsrådet Hans Karlsson att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att utreda hur rätten till heltidsanställning skall stärkas (dir. 2004:50). Som särskild utredare förordnades fr.o.m. den 1 september 2004 hovrättsrådet Gudmund Toijer.

Till sekreterare i utredningen förordnades fr.o.m. den 22 december 2004 hovrättsassessorn Inge Karlström.

Genom beslut den 11 april 2005 förordnades ekonomie doktorn Thomas Ericson som sekreterare i utredningen med uppgift att skriva en underlagsrapport. Arbetet har utförts fr.o.m. den 2 maj 2005 t.o.m. den 3 juli 2005 och fr.o.m. den 1 augusti 2005 t.o.m. den 31 augusti 2005, då förordnandet upphörde.

Som experter förordnades den 21 februari 2005 ämnesrådet Anders Stålsby, kanslirådet Carina Cronsioe och kanslirådet Anna Middelman (samtliga Näringsdepartementet), departementssekreteraren Sofie Hellström Rückert (Finansdepartementet), professorerna Anita Nyberg och Jonas Malmberg (båda Arbetslivsinstitutet) samt chefsjuristen Jens Karlsson (Företagarna). Anna Middelman ersattes fr.o.m. den 21 februari 2005 av ämnessakkunniga Malin Nilsson (Näringsdepartementet) som expert i utredningen.

Gunilla Malmqvist, Kommittéservice, har varit utredningens assistent.

Utredningen, som har antagit namnet *Heltidsutredningen*, överlämnar betänkandet *Stärkt rätt till heltidsanställning* (SOU 2005:105). Utredaren svarar ensam för förslagen. Uppdraget är härmed slutfört.

Stockholm den 30 november 2005

Gudmund Toijer

/Inge Karlström

# Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>11</b>
<b>Summary .....</b>	<b>17</b>
<b>Författningsförslag .....</b>	<b>25</b>
1 Förslag till lag (0000:000) om heltidsanställning.....	25
2 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100).....	33
3 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd .....	35
4 Förslag till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262).....	38
5 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning .....	39
<b>1 Utredningens uppdrag, bakgrund och förutsättningar .....</b>	<b>41</b>
1.1 Sysselsättnings- och jämställdhetspolitiska mål.....	41
1.2 Heltidsmättet i lag och avtal.....	43
1.3 Tidigare utredningar .....	44
1.4 Uppdragets frågeställningar .....	47
1.5 Arbetets bedrivande.....	48
1.6 Betänkandets innehåll och disposition .....	49

<b>2</b>	<b>Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet .....</b>	<b>51</b>
2.1	Data och datatillgång .....	52
2.2	Omfattningen av deltidsarbete .....	56
2.3	Omfattningen av deltidsarbetslöshet .....	64
2.3.1	SCB:s arbetsmarknadsstatistik .....	64
2.3.2	AMS statistik .....	66
2.3.3	Sammanfattning .....	71
<b>3</b>	<b>Branscher med hög andel deltidssysselsatta .....</b>	<b>73</b>
3.1	Data och datatillgång .....	73
3.2	Jordbruksverksamhet m.m. ....	75
3.3	Handeln.....	76
3.4	Hotell- och restaurangbranschen .....	80
3.5	Post- och telekommunikationer.....	81
3.6	Andra företagstjänster .....	82
3.7	Utbildningssektorn .....	83
3.8	Hälso- och sjukvård m.m.....	85
3.9	Omsorg och sociala insatser .....	86
3.10	Intressebevakning och religiös verksamhet .....	88
3.11	Rekreations-, kultur- och sportverksamhet.....	89
3.12	Annan serviceverksamhet .....	90
3.13	Samtliga branscher.....	91
3.14	Sammanfattning.....	91
<b>4</b>	<b>Det pågående arbetet för att minska deltidsarbetslösheten .....</b>	<b>93</b>
4.1	HelaProjektet och AMS arbete .....	93
4.2	Primärkommunernas insatser .....	97

4.3	Landstingens och regionernas insatser .....	103
<b>5</b>	<b>Internationell utblick .....</b>	<b>105</b>
5.1	Deltidsdirektivet .....	105
5.2	Sveriges åtaganden inom ramen för ILO.....	107
5.3	Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet i EU:s medlemsländer .....	110
5.4	Nationell lagstiftning i några europeiska länder .....	112
<b>6</b>	<b>Gällande rätt.....</b>	<b>119</b>
6.1	Lagstiftning och rättspraxis som särskilt reglerar deltidsanställdas villkor.....	119
6.2	Kollektivavtalsbestämmelser .....	124
<b>7</b>	<b>Allmänna överväganden .....</b>	<b>129</b>
7.1	Behovet av en reform.....	129
7.2	Utgångspunkter för en lagstiftning .....	143
<b>8</b>	<b>Utredningens förslag .....</b>	<b>153</b>
8.1	Inledning.....	153
8.2	Lagens tillämpningsområde.....	154
8.3	Arbetsgivare och arbetstagare .....	154
8.4	Hänsyn till verksamhetens behov .....	157
8.5	Vad är arbete på heltid och arbete på deltid?.....	161
8.6	Förhållandet till andra författningar .....	161
8.7	Tvingande lag .....	162
8.8	Förhållandet till kollektivavtal .....	163
8.9	En huvudregel om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid .....	164

8.10	Ett generellt friutrymme för deltidsanställningar .....	165
8.11	Särskilda undantagsfall som typiskt sett är i arbetsgivarens intresse .....	167
8.12	Undantag från huvudregeln i arbetstagarens intresse .....	170
8.13	Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.....	172
8.14	En bortre gräns för deltidsanställning.....	173
8.15	Hur skall reglerna om olika sorters företräde samordnas? .....	175
8.16	Utökad förhandlings- och underrättelseskyldighet .....	178
8.17	Förklaring om heltidsanställning .....	180
8.18	Skadestånd .....	181
8.19	Domstolsprövningen .....	183
8.20	Bevisfrågor i mål om rätt till heltidsanställning enligt huvudregeln .....	185
8.21	Bevisfrågor i mål om rätt till heltidsanställning för den som redan är anställd.....	186
8.22	Preskription .....	188
8.23	Rättegången .....	189
8.24	Behovet av gradvis anpassning till en ny lagstiftning.....	189
8.25	Arbetstidens förläggning .....	190
8.26	Förhållandet till internationella åtaganden .....	191
8.27	Följändringar .....	193
<b>9</b>	<b>Konsekvenser av förslagen .....</b>	<b>195</b>
9.1	Effekter för arbetstagare .....	195
9.2	Effekter för sysselsättningen .....	195
9.3	Effekter för arbetsgivare .....	197

9.4	Särskilt om små företags villkor.....	199
9.5	Effekter för jämställdhet mellan män och kvinnor.....	200
9.6	Samhällsekonomiska konsekvenser .....	201
9.7	Effekter för domstolarna.....	202
<b>10</b>	<b>Författningskommentar .....</b>	<b>203</b>
10.1	Förslaget till lag om heltidsanställning.....	203
10.2	Förslaget till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100) ...	228
10.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd .....	228
10.4	Förslaget till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262) .....	230
10.5	Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning .....	230
	<b>Referenser .....</b>	<b>231</b>
<b>Bilagor</b>		
Bilaga 1	Kommittédirektiv.....	237
Bilaga 2	Tilläggsdirektiv.....	247
Bilaga 3	HelaProjektets underlag till Heltidsutredningen.....	249
Bilaga 4	Deltidsarbetslöshet och stärkt rätt till heltids- anställning – utvärdering av ett reformförslag .....	265



# Sammanfattning

## Utredningens förslag

Detta betänkande innehåller förslag till en ny lagstiftning om rätt till heltidsanställning. Den nya lagen gäller på hela arbetsmarknaden. Lagen är tvingande till arbetstagarens förmån, men det skall vara möjligt för arbetsmarknadens parter att avtala om avvikelser från lagens bestämmelser.

De centrala bestämmelserna i lagen är en huvudregel om att anställningsavtalet skall avse arbete på heltid och en regel om rätt till heltidsanställning för den som sedan en tid är deltidsanställd. Arbetsgivare med högst tio anställda undantas generellt från de reglerna.

När det träffas ett anställningsavtal skall det enligt huvudregeln avse arbete på heltid. Från huvudregeln görs ett generellt undantag som motsvarar en sjundedel av det totala antalet anställda hos arbetsgivaren. När antalet deltidsanställda arbetstagare hos arbetsgivaren är fler än vad som motsvarar friutrymmet, kan arbetsgivaren träffa ytterligare avtal om deltidsanställning bara när parterna i avtalet är överens och lagen tillåter det. I den situationen kan undantag göras om arbetstagaren skall utföra arbete hos annan arbetsgivare parallellt med den nya anställningen, om deltidsanställningen avser ett vikariat eller om en anställning på heltid inte motsvarar något behov av arbetskraft som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Undantag från huvudregeln kan ske också om arbetstagaren för fram ett eget önskemål om att anställningen skall avse arbete på deltid.

Bestämmelserna i 25 a § anställningsskyddslagen om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad förs över till den nya lagen. Samtidigt införs en rätt till heltidsanställning för den som redan är deltidsanställd. Den nya regeln förutsätter att arbetstagaren anmält sitt önskemål om heltidsanställning hos arbetsgivaren och därefter varit anställd sammanlagt mer än tre år de

senaste fem åren. Rätten förutsätter också att en heltidsanställning hos arbetsgivaren tillgodoser ett arbetskraftsbehov som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. En arbetstagare som någon gång efter anmälningen avvisar ett erbjudande om anställning på heltid som skäligen borde ha godtagits, förlorar sin rätt. Om arbetsgivaren har flera driftsenheter gäller rätten till heltidsanställning och företrädesrätten till anställning med högre sysselsättningsgrad inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid. Lagen innehåller regler om turordning och företräde mellan flera berättigade arbetstagare. Lagen innehåller också regler om samordning mellan företräde enligt lagen om heltidsanställning och anställningsskyddslagen.

Ett anställningsavtal som avser arbete på deltid och som strider mot huvudregeln skall av en domstol förklaras gälla på heltid, om arbetstagaren yrkar det. En sådan förklaring skall på arbetstagarens yrkande göras också när en redan deltidsanställd har rätt till heltidsanställning efter viss tid. Enligt förslaget bör den rättsliga prövningen begränsas till en mer översiktlig kontroll av underlaget för arbetsgivarens beslut när det gäller valet mellan deltid- och heltidsanställning. I undantagsfall skall dock en närmare prövning ske av hållbarheten i arbetsgivarens skäl för att inte anställa en arbetstagare på heltid.

En arbetsgivare som bryter mot lagen skall betala skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. En arbetsgivare som bryter mot huvudregeln om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid eller sätter företrädesrätten åt sidan skall betala skadestånd också för den förlust som arbetstagaren har orsakats.

Utredningen föreslår att arbetsgivarens förhandlings- och underrättelseskyldighet utökas i vissa fall.

### **Utredningens överväganden**

Utredningen har haft i uppdrag att utreda hur rätten till heltidsanställning skall stärkas. I uppdraget har legat att överväga om det bör införas en reglering som begränsar arbetsgivarens möjlighet att anställa på deltid, men som medger undantag när det är befogat utifrån verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål om deltidsanställning.

En anställning på deltid påverkar inkomstens storlek och därmed möjligheterna för den enskilde att försörja sig genom eget arbete.

Den som är deltidsarbetslös drabbas också genom att en låg inkomst ger effekter i transfereringssystemen. Det gäller storleken på pensionsbehållningen och ersättningar i t.ex. sjuk- och arbetslöshetsförsäkringen.

Flera studier visar att personer som arbetar på deltid har sämre möjligheter till utvecklings- och karriärmöjligheter än de som arbetar på heltid. För många deltidsarbetslösa utgör arbetets ibland varierande förläggning ett hinder för att på egen hand ordna nödvändig utbildning och kompetensutveckling.

Utredningen har utifrån tillgänglig arbetsmarknadsstatistik dragit slutsatsen att antalet deltidsarbetslösa uppgår till i vart fall 200 000 personer. Av dem är ungefär tre fjärdedelar kvinnor. Som deltidsarbetslös har utredningen räknat den som har en anställning på deltid (1-34 timmar per vecka) och som arbetar mindre än han eller hon vill göra på grund av arbetsmarknadsskäl.

För de allra flesta är deltidsarbete en väg in på arbetsmarknaden och kan på sikt leda vidare till en anställning på heltid. Det statistiska materialet visar också att ca tre fjärdedelar av de deltidssysselsatta vid en given tidpunkt är nöjda med arbetstidens omfattning. Men studier och AMS registerdata visar att många deltidsarbetslösa mot sin vilja blir kvar i en deltidsanställning under lång tid. Samtidigt som en anställning på deltid utgör en möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden, innebär det för många en risk för inlåsning i deltidsarbete under lång tid.

Under senare år har många värdefulla insatser, som syftat till att lösa problemet med deltidsarbetslöshet, genomförts på organisations- och arbetsplatsnivå. Så har exempelvis landstingskommunerna nått mycket goda resultat i arbetet med att minska deltidsarbetslösheten i de egna organisationerna. Det finns även flera goda exempel bland primärkommunerna, även om ansträngningarna där ännu inte har nått lika långt. De senaste åren har AMS arbetat aktivt för att minska deltidsarbetslösheten, bl.a. genom att införa nya arbetsmetoder och rutiner som syftar till att ge arbetsgivare kunskap om deltidsarbetslöshet bland personal i den egna verksamheten. Under 2002–2004 har också 63 lokala projekt genomförts inom det s.k. HelaProjektet. Många frivilliga insatser har gjorts och deras värde skall inte förringas, men utredningen har ändå kommit fram till att insatserna hittills varit otillräckliga eftersom deltidsarbetslösheten alltjämt är hög.

År 1997 infördes en regel som under vissa förutsättningar ger deltidsanställda företrädesrätt till anställning med högre sysselsätt-

ningsgrad (25 a § anställningsskyddslagen). I lagmotiven anförde regeringen att anställning på heltid borde eftersträvas och deltidsanställning komma i fråga bara när det var motiverat av hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål. Erfarenheterna synes emellertid ge vid handen att 25 a § anställningsskyddslagen har tillämpats i förhållandevis begränsad omfattning. De intentioner som låg bakom paragrafen har därmed inte helt kunnat förverkligas.

Utredningen har understrukit fördelarna med att parterna på arbetsmarknaden ges möjlighet att avtala om valet mellan heltids- och deltidsanställningar och därmed själva lösa problemet med deltidsarbetslösheten. Samtidigt tyder den undersökning som utredningen gjort på att det inte har träffats kollektivavtal som ger arbetstagarna något direkt inflytande över valet mellan heltids- och deltidsanställning.

Den bild som utredningen har fått av deltidsarbetslösheten tyder på att den är ett betydande problem för individen och för samhället. Den ojämna könsfördelningen, till kvinnornas nackdel, är i sig ett problem. Utredningen har dragit slutsatsen att det finns starka skäl för att lösa problemet med deltidsarbetslösheten genom lagstiftning och att dessa skäl väger tyngre än de skäl som kan anföras emot. Utredningen har därför kommit fram till att det finns vägande skäl för att genomföra en reform genom lagstiftning utifrån de riktlinjer som dragits upp i utredningens direktiv.

En utgångspunkt för utredningens arbete med lagförslaget har varit att en reglering inte skall försvåra för parterna på arbetsmarknaden att åstadkomma nödvändiga förändringar. Utredningens arbete har också varit inriktat på att överväga en reglering som ger parterna ett incitament att fortsätta och intensifiera sina ansträngningar att hitta lösningar som tillgodoser både arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen. En annan utgångspunkt för arbetet har varit att överväga en reglering som på ett verkningsfullt sätt minskar problemets omfattning, särskilt i branscher där deltidsarbete är vanligt.

Den avgörande frågeställningen har dock varit hur en reglering kan utformas så att den ger uttryck för en avvägning mellan den enskilda arbetstagarens anspråk på försörjning och förankring i arbetslivet och arbetsgivares ibland motstående intresse av att kunna organisera och driva verksamheten på det sätt som arbetsgivaren anser vara mest ändamålsenligt. Här har hänsyn tagits också till de förpliktelser som följer av deltidsdirektivet och

åtaganden inom ramen för Sveriges medlemskap i Internationella arbetsorganisationen (ILO).

Utredningen förslår alltså en ny regel om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid. Avsteg från huvudregeln förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren särskilt avtalar om det och att det är tillåtet enligt lag eller kollektivavtal. Enligt förslaget skall ett anställningsavtal som avser arbete på deltid och som strider mot huvudregeln av domstol förklaras gälla på heltid, om arbetstagaren yrkar det. Huvudregeln om att anställningsavtal avser arbete på heltid för också med sig att den som hävdar att ett avtal avser arbete på deltid bär det rättsliga ansvaret för att visa detta. Detta kommer att kräva av arbetsgivaren att han eller hon noggrant prövar om det inte är möjligt att erbjuda en anställning på heltid när arbetstagaren önskar det och – ytterst i en tvist – ange något godtagbart skäl för att välja att anställa på deltid.

Utredningen har också sett det som angeläget att den nuvarande regeln om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad skärps och vidareutvecklas för att ge deltidsanställda personer reella möjligheter att utöka sitt arbetstidsmåt. Det kan många gånger framstå som ett skäligt krav på arbetsgivaren att han eller hon i vart fall någon gång under en längre tidsperiod skall kunna inlemma en deltidsanställd arbetstagarare i organisationen på heltid, sedan arbetstagaren har anmält sitt intresse för detta. En förstärkning av företrädesrätten bör därför även innefatta ett principiellt krav på att arbetsgivaren med tiden skall bereda deltidsanställda plats i sin organisation på heltid. Det kravet bör utformas med en bortre tidsgräns för när arbetsgivaren senast skall ha tillgodosett arbetstagararens önskemål om anställning på heltid.

Mot bakgrund härav föreslår utredningen en regel som innebär att en arbetstagarare som hos arbetsgivaren anmält intresse av heltidsanställning och därefter varit anställd sammanlagt mer än tre år de senaste fem åren, skall kunna få domstols förklaring att anställningsavtalet avser arbete på heltid. Genom en regel av det här slaget blir det möjligt för arbetstagararen att få till stånd en avstämning och ett mer bestämt besked med anledning av sin intresseanmälan. Den grundläggande tanken är emellertid att arbetsgivaren skall tillgodose arbetstagararens önskemål så snart det finns lediga arbetsuppgifter som arbetstagararen har tillräckliga kvalifikationer för och således inte vänta till dess de tre åren har gått. Men om arbetstagararen inte har fått en anställning på heltid,

ges han eller hon genom den nya regeln en möjlighet att få saken prövad.

Förutom möjligheten att få domstols förklaring att avtalet avser arbete på heltid, skall en arbetstagare också ha möjlighet att föra talan om skadestånd för den kränkning som arbetsgivarens brott mot lagen innebär och i vissa fall också föra talan om ekonomiskt skadestånd.

Rätten till heltidsanställning skall alltså kunna prövas i domstol. Vid den prövningen har utredningen dock ansett att det inte är lämpligt att domstolen så att säga sätter sig i arbetsgivarens ställe och i någon mening överprövar företagsekonomiska beslut eller beslut som rör ett företags interna organisatoriska struktur. Enligt utredningens uppfattning kan domstolsprövningen i normalfallet inskränkas till en mer översiktlig kontroll av de skäl som ligger bakom arbetsgivarens beslut att erbjuda arbetstagaren en heltids- eller deltidsanställning och att dessa skäl framstår som godtagbara. Endast i undantagsfall bör prövningen vara mer ingående. I de fallen får domstolarna anledning att närmare pröva hållbarheten i arbetsgivarens skäl för sitt beslut.

Utredningen föreslår också att arbetsgivarens förhandlings- och underrättelsesskyldighet i förhållande till de fackliga organisationerna utökas. En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om deltidsanställning för arbete som avses med avtalet, skall vara skyldig att underrätta berörd arbetstagarorganisation om avtalet. Underrättelsesskyldigheten kan bidra till att arbetsgivaren noga överväger och är beredd att motivera valet mellan deltidsanställning och heltidsanställning redan vid anställningstillfället. Den ger också arbetstagarorganisationen en möjlighet att mer fortlöpande följa förekomsten av deltidsanställningar på en arbetsplats och i förekommande fall inleda förhandlingar med arbetsgivaren. Förhandlingsskyldigheten ger möjlighet till facklig insyn och kontroll av att reglerna tillämpas på ett riktigt sätt.

Utredningen föreslår alltså att det införs en ny lag om stärkt rätt till heltidsanställning. Med en särskild lag är det möjligt att ge en samlad bild av regler som syftar till att ge arbetstagare en stärkt rätt till heltidsanställning eller önskad sysselsättningsgrad.

# Summary

## **The Inquiry's proposal**

This report contains a proposal for new legislation concerning the right to full-time employment. The proposed Act is to apply to the entire labour market. The Act will be mandatory in favour of the employee, but it will be possible for the social partners to agree on derogations from the provisions of the Act.

The central provisions of the Act are a general rule that the employment contract must refer to full time work and a rule on the right to full-time employment for a person who has been employed part time for a period. A general exemption from the rules is made for employers with a maximum of ten employees.

When an employment contract is entered into, under the general rule it shall refer to full time work. A general exemption will be made from the general rule corresponding to a seventh of the total number of employees with the employer. When the number of part-time employees with an employer is greater than the allowed limit, the employer may only enter into a further part-time employment contract when the parties to the agreement are agreed on this and it is permitted by law. In that situation exceptions may be made if the employee is to carry out work for another employer in parallel with the new job, if the part-time job is a substitute position or if a full-time job does not reflect any need for labour that the employee has sufficient qualifications for. Exceptions from the general rule may also be made if the employee expresses a desire that the employment should be for part-time work.

The provisions of Section 25 a of the Employment Protection Act concerning a preferential right to increased working hours will be transferred to the new Act. At the same time a right to full-time employment will be introduced for those who are already employed part time. The new rule assumes that the employee has

notified the employer of his wish for full-time employment and thereafter been employed for a total of more than three years within the past five years. The right also assumes that full-time employment with the employer will meet a labour need that the employee has sufficient qualifications for. An employee who at some time after the notification refuses an offer of full-time employment that should reasonably have been accepted, will lose his preferential right. If the employer has several operating establishments the right to full-time employment and the preferential right to increased working hours applies to the establishment where the employee works part time. The Act contains rules on order of selection and precedence between several entitled employees. The Act also contains rules on coordination between precedence under the Act on Full-time employment and the Employment Protection Act.

An employment contract for part time work which is in conflict with the general rule must be declared valid for full-time employment by a court of law if the employee so petitions. Such a declaration must also be made on petition by the employee when a person already employed part time has the right to full-time employment after a certain period. According to the proposal, the legal adjudication should be limited to a more general check of the supporting material for the employer's decision as regards the choice between part-time and full-time employment. In exceptional cases, however, a more detailed review should be made of the validity of the employer's reasons for not employing a worker full time.

An employer who contravenes the Act must pay damages for the violation this breach implies. An employer who contravenes the general rule that an employment contract shall refer to full-time employment or who sets aside the preferential right shall also pay damages for the loss sustained by the employee.

The Inquiry proposes that the employer's obligation to negotiate and inform be extended in certain cases.

### **The considerations of the Inquiry**

The Inquiry's remit was to investigate how the right to full-time employment should be strengthened. The remit includes considering whether a regulation should be introduced to limit the



freedom of an employer to employ staff on a part-time basis, while allowing exceptions when warranted in view of the needs of the business or the employee's wishes for part-time employment.

Part-time employment affects the size of earnings and thus the possibilities of an individual to support himself through his own work. A person who works part time is also affected in that a low income has an impact on the transfer systems. This applies to the size of pension benefit and health and unemployment insurance benefits.

Several studies show that people working part time have poorer chances of development and career opportunities than those working full time. For many part-time unemployed the sometimes variable work schedule is an obstacle to their arranging the necessary education and skills development.

The Inquiry has drawn the conclusion from available labour market statistics that the number of part time unemployed is at least 200 000 people. Of them, about three quarters are women. The Inquiry has defined a person who is part-time unemployed as a person employed part time (1–34 hours per week) and who works less than he or she wishes due to labour market reasons.

For the majority part time work is an entry into the labour market and in the long term can lead on to full-time employment. The statistical material also shows that about three quarters of those employed part time at a given time are satisfied with the number of working hours. But studies and the National Labour Market Board (AMS) register data show that many part time unemployed remain in part-time employment against their will for a long period. At the same time as part-time employment affords the opportunity of establishment in the labour market, for many it also entails a risk of being locked into part-time employment for a long time.

In recent years many valuable efforts, aimed at solving the problem of part time unemployment, have been made at organisation and workplace level. For example county councils have achieved very good results in reducing part time unemployment in their own organisations. There are also several good examples among municipalities, even though the efforts there have not come as far. In recent years the National Labour Market Board (AMS) has worked actively to reduce part time unemployment, for example by introducing new working methods and routines aimed at informing employers about part time unemployment among

staff in their own operations. In 2002–2004 the ”HelaProjektet” (FullProject) implemented 63 local projects. Many voluntary efforts have been made and their value should not be underestimated, but the Inquiry has nevertheless concluded that up to now efforts have been insufficient, since part-time employment is still high.

In 1997 a rule was introduced that under certain circumstances gives part time employees the preferential right to increased working hours (Section 25 a of the Employment Protection Act). In the motives for the legislation the Government stated that the aim should be full-time employment, and part-time employment should only be considered when it was justified with regard to the needs of the operation or the wishes of the employee. Experience seems to show, however, that Section 25 a of the Employment Protection Act has been applied to a relatively limited extent. The intentions behind the Section have, thus, not been fully possible to realise.

The Inquiry has stressed the advantages of allowing the social partners the possibility of agreeing on the choice between full-time and part-time employment, thus solving the problem of part time unemployment themselves. At the same time, the investigation made by the Inquiry indicates that collective agreements giving employees a direct say in the choice between full-time and part-time work have not been signed.

The picture of part time unemployment gained by the Inquiry indicates that it is a considerable problem for the individual and for society. The unequal gender distribution, to the disadvantage of women, is in itself a problem. The Inquiry has come to the conclusion that there are strong reasons for solving the problem of part time unemployment through legislation and that these reasons are of greater weight than those that may be brought to bear against this. The Inquiry has therefore determined that there are weighty reasons for implementing reform through legislation based on the guidelines drawn up in the Inquiry’s terms of reference.

The Inquiry’s work on the proposed legislation has been based on the premise that a regulation must not make it more difficult for the social partners to effect necessary changes. The work of the Inquiry has also focused on considering regulation that gives the parties an incentive to continue and intensify their efforts to find solutions that cater for both employers’ and employees’ interests. Another reference point for the work has been considering

regulation that effectively reduces the extent of the problem, particularly in industries where part time work is common.

The decisive issue has been, however, how regulation can be formulated so as to express a balance between the individual employee's demands to make a living and be established in working life and the employers' sometimes conflicting interest in being able to organise and run operations in the way the employer regards as most expedient. Consideration has been given here to the commitments that follow from the Part-time Work Directive and undertakings within the context of Sweden's membership of the International Labour Organisation (ILO).

The Inquiry is proposing a new rule that employment contracts must refer to full-time work. Departures from the general rule assume that the employer and employee make a special agreement on this and that it is permitted by law or collective agreement. According to the proposal an employment contract for part-time work which is in conflict with the general rule must be declared valid for full-time employment by a court of law if the employee so petitions. The general rule that employment contracts refer to full time work also implies that a person maintaining that a contract refers to part time bears the legal responsibility for proving this. This will require of the employer that he or she carefully reviews the possibility of offering full-time employment when the employee so wishes and – ultimately in a dispute – specifies an acceptable reason for choosing part-time employment.

The Inquiry also considered it important that the present rule on the preferential right to increased working hours is tightened up and developed in order to afford part-time employees real possibilities of extending their working hours. In many cases it may appear to be a reasonable demand of an employer that he or she at least at some time during a long period of time should be able to incorporate a part-time employee in the organisation on a full-time basis, when the employee has expressed a wish to that effect. A strengthening of the preferential right should therefore also include a demand in principle that employers in time should offer part-time workers full-time positions in the organisation. This demand should be formulated with an ultimate time limit for when the employer at the latest must have satisfied the employee's wishes for full-time employment.

In the light of this, the Inquiry proposes a rule implying that an employee who has notified the employer of interest in full-time

employment and thereafter is employed for a total of more than three years within the past five years, must be able to obtain a court order that the employment contract refers to full time work. By means of a rule of this type it will be possible for the employee to bring about a review of the situation and elicit a more definite answer with reference to his notification of interest. The fundamental idea is, however, that the employer is to satisfy the employee's wishes as soon as there are duties available for which the employee has sufficient qualifications, and not wait until the three years have passed. But if the employee has not been given full-time employment, the new rule will provide the possibility of having the matter reviewed.

Apart from the possibility of obtaining a court order that the contract refers to full time work, an employee shall also be able to bring an action for damages for the violation implied by the employer's breach of the law, and in certain cases also bring an action for financial compensation.

The right to full-time employment must, then, be possible to be determined in a court of law. In this connection, however, the Inquiry considered that it is not appropriate for the court to "take the place of" the employer and in some sense overrule business decisions or decisions concerning a company's internal organisational structure. In the opinion of the Inquiry the court hearing can in normal cases be restricted to a more general examination of the reasons behind the employer's decision to offer the employee full time or part-time employment and that these reasons appear acceptable. Only in exceptional cases should the procedure be more exhaustive. In those cases the courts will have reason to review more closely the validity of the employer's reasons for his decision.

The Inquiry also proposes that the employer's obligation to negotiate with and inform the trade union organisations be extended. An employer who is bound by collective agreement and who enters into a contract for part-time employment for work covered by the agreement, shall be obliged to inform the employee organisation concerned about the contract. The obligation to inform may contribute to the employer carefully considering and being prepared to justify the choice between part time and full-time employment already at the time of recruiting. It also provides the employee organisation with an opportunity to follow on a more continuous basis the incidence of part-time employment at a

workplace and, where necessary, to start negotiations with the employer. The obligation to negotiate provides the opportunity for trade union insight and monitoring of correct compliance with the rules.

The Inquiry proposes that a new Act be introduced to strengthen the right to full-time employment. A special Act will make it possible to provide a total presentation of rules aimed at giving employees a stronger right to full-time employment or the desired number of working hours.

# Författningsförslag

## **1 Förslag till lag (0000:000) om heltidsanställning**

Härigenom föreskrivs följande

### **Tillämpningsområde**

#### 1 §

Den här lagen innehåller allmänna föreskrifter om när anställningsavtal skall avse arbete på heltid och när anställningsavtal får avse arbete på deltid.

Lagen gäller både arbetstagare med enskild anställning och arbetstagare med allmän anställning. Om inte annat framgår, gäller lagen såväl arbetstagare med tillsvidareanställning som arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Från tillämpning av lagen undantas dock arbetstagare som

1. har en företagsledande, verksledande eller därmed jämförlig ställning med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor,
2. tillhör arbetsgivarens familj,
3. har arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. har anställning med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete,
5. har praktikarbete eller feriearbete,
6. har helt eller delvis ålderspension enligt författning eller kollektivavtal, eller
7. har fyllt 67 år.

Från tillämpning av 4–6 och 8 §§ undantas arbetsgivare med högst tio arbetstagare. Vid beräkning av antalet arbetstagare bortses från dem som avses i andra stycket tredje meningen.

## Avvikande föreskrifter

### 2 §

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från den här lagen, skall de föreskrifterna gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Det får göras avvikelser från 4–13 och 16–18 §§ genom kollektivavtal. Om kollektivavtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs det dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

## Beräkning av anställningstid

### 3 §

Vid tillämpning av 8 och 10 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren, när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1 och 2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid tillämpning av 10 § får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbets-

tagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

### Anställning på heltid eller på deltid

#### 4 §

Ett anställningsavtal skall avse heltid. Ett avtal om anställning på deltid får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Om det i något annat fall träffas avtal om anställning på deltid, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 14 § få en domstols förklaring att avtalet skall avse anställning på heltid.

#### 5 §

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om anställning på deltid. När mer än en sjundedel av antalet arbetstagare hos en arbetsgivare är anställda på deltid, får dock den arbetsgivaren träffa ytterligare avtal om deltidsanställning bara i följande fall:

1. Arbetsgivaren kan göra sannolikt att en anställning på heltid inte tillgodoser något behov av arbetskraft som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för vid en i huvudsak oförändrad organisation av verksamheten.

2. Arbetstagaren anställs som vikarie enligt 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd för någon som arbetar på deltid.

3. Arbetstagaren har en annan anställning, där arbete skall utföras under tid när arbete skall utföras också i den nya anställningen.

Vid beräkningen av antalet arbetstagare enligt första stycket bortses från dem som avses i 1 § andra stycket tredje meningen.

#### 6 §

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om anställning på deltid också i andra fall än som avses i 5 §, om arbetstagaren har fört fram ett eget önskemål om detta.

Arbetsgivaren får inte anställa någon på deltid med stöd av första stycket om

1. någon annan dessförinnan erbjudits anställning på villkor att han eller hon för fram ett eget önskemål om deltidsanställning, och

2. den som fått det tidigare erbjudandet inte fört fram något sådant önskemål och inte fått anställningen.



## Högre sysselsättningsgrad för deltidanställda

### *Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad*

#### 7 §

En deltidanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, skall ha företrädesrätt till en sådan anställning. Företrädesrätten gäller dock bara om

1. arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidanställda anställs med högre sysselsättningsgrad, och
2. arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

### *Rätt till heltid*

#### 8 §

Om en anmälan enligt 7 § innebär att arbetstagaren vill öka sin sysselsättningsgrad till heltid och har han eller hon därefter varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än tre år de senaste fem åren, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 14 § få domstols förklaring att anställningsavtalet skall avse arbete på heltid. Rätten gäller dock bara om arbetstagaren kan göra det antagligt att arbetsgivaren efter anmälningen och under tid när arbetstagaren har varit anställd kunde ha tillgodosett sitt behov av arbetskraft genom att anställa arbetstagaren på heltid, men trots detta tillgodosett behovet genom en annan anställning.

Rätten enligt första stycket gäller dock inte, om arbetsgivaren visar att

1. behovet av arbetskraft inte skulle ha tillgodosetts genom att arbetstagaren anställts på heltid,
2. arbetstagaren saknat tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna, eller
3. behovet av arbetskraft har tillgodosetts genom någon som har företräde enligt 10 och 11 §§.

#### 9 §

Om arbetstagaren någon gång efter anmälningen avvisar ett erbjudande om anställning på heltid som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin rätt enligt 8 §.

*Gemensamma bestämmelser*

## 10 §

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad enligt 7 § och rätten till heltid enligt 8 § anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad eller rätt till heltid, bestäms turordningen mellan dem med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

## 11 §

Företrädesrätten enligt 7 § och rätten enligt 8 § gäller framför företrädesrätt till återanställning enligt 25 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, men gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket lagen om anställningsskydd.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt enligt 7 § eller sin rätt enligt 8 §, om anställningen skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a § lagen om anställningsskydd.

**Underrättelse**

## 12 §

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om deltidsanställning för arbete som avses med kollektivavtalet, skall snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Underrättelse skall lämnas också när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

**Förhandling**

## 13 §

I fråga om en arbetsgivares skyldighet att förhandla före beslut om anställning, när det uppkommer en fråga om vem av flera berättigade enligt 7 och 8 §§ som skall få anställning med högre sysselsättningsgrad eller anställning på heltid gäller 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

## Förklaring om heltidsanställning

### 14 §

Ett anställningsavtal som avser arbete på deltid och som strider mot 4 § skall av en domstol förklaras gälla på heltid, om arbetstagaren yrkar det. En sådan förklaring skall på arbetstagarens yrkande göras också när han eller hon har rätt till heltidsanställning enligt 8 §.

Om det framställs ett yrkande enligt första stycket, kan en domstol besluta att anställningen trots avtalet skall avse arbete på heltid tills tvisten har slutligt avgjorts.

## Skadestånd

### 15 §

En arbetsgivare som bryter mot den här lagen skall betala skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. En arbetsgivare som bryter mot 4–7 §§ skall betala ersättning också för den förlust som arbetstagaren eller den som har blivit förbigången i strid mot 6 § har orsakats.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

## Preskription

### *Underrättelse till arbetsgivaren*

### 16 §

Om en arbetstagare gör gällande att anställningsavtalet har begränsats till arbete på deltid i strid mot 4 § och avser att yrka en förklaring om att avtalet skall avse arbete på heltid, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast två månader efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har rätt till heltidsanställning enligt 8 § och avser att yrka en förklaring om att avtalet skall avse arbete på heltid, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast två månader efter det att rätten har uppkommit.

Har avtal träffats om provanställning, räknas tiderna enligt första och andra styckena istället från den dag då provanställningen övergår i en tillsvidareanställning.

#### 17 §

Om en arbetstagare, den som har blivit förbigången i strid mot 6 § eller en arbetstagarorganisation vill kräva skadestånd för brott mot den här lagen, skall arbetsgivaren underrättas om detta inom fyra månader från det att den skadegörande handlingen företogs.

#### *Väckande av talan*

#### 18 §

Om det inom tiden för underrättelse enligt 16 och 17 §§ har påkallats en förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller enligt kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse till arbetsgivaren gick ut.

#### *Förlust av talan*

#### 19 §

Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom de tider som anges i 16–18 §§, har parten förlorat sin talan.

### **Rättegången**

#### 20 §

Mål om tillämpningen av den här lagen skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 14 § skall handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 14 § andra stycket får inte bifallas utan att arbetsgivaren har fått möjlighet att yttra sig. Ett beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2007.

2. Vid tillämpning av 5 § gäller i stället för vad som där sägs om en sjundedel av antalet arbetstagare
  - under år 2007 en femtedel, och
  - under år 2008 en sjättedel.
3. En anmälan om högre sysselsättningsgrad enligt den upphävda 25 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd gäller som en anmälan enligt 7 och 8 §§ den här lagen. Detta gäller även om anmälan har gjorts av en arbetstagare som är undantagen från tillämpning av den här lagen.
4. Vid tillämpning av 8 § bortses från anställningstid före den 1 januari 2007.

## 2 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Häri genom föreskrivs att 9 kap. 20 § sekretesslagen (1980:100) skall ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 9 kap. 20 §<sup>1</sup>

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,
2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,
2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2003:317.

av studenter i högskolan, 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid-arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning *samt* 5–18 §§ lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering.

av studenter i högskolan, 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid-arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, 5–18 §§ lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering *samt* lagen (0000:000) om *heltidsanställning*.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2007.

### 3 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd,

dels att 25 a § skall upphöra att gälla,

dels att 26, 32 och 33 §§ skall ha följande lydelse,

dels att rubriken närmast före 25 § skall lyda "Företrädesrätt till återanställning".

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 25 a §<sup>2</sup>

*En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 25 § företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.*

*Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.*

*Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket.*

*En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt, om anställningen skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.*

---

<sup>2</sup> Senaste lydelse 1996:1424.



26 §<sup>3</sup>

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § *eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a §*, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

*I lagen (0000:000) om heltidsanställning finns det bestämmelser om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad, rätt till heltidsanställning och om förhållandet mellan de som har sådana rättigheter och de som har företrädesrätt till återanställning.*

32 §<sup>4</sup>

En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten *eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad*, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning *eller en anställning med högre sysselsättningsgrad*.

En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning.

<sup>3</sup> Senaste lydelse 1996:1424.

<sup>4</sup> Senaste lydelse 1996:1424.

33 §<sup>5</sup>

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.	En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23 eller 25 §.
---	---

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2007.

2. En anmälan om högre sysselsättningsgrad enligt den upphävda 25 a § gäller som en anmälan enligt 7 och 8 §§ lagen (0000:000) om heltidsanställning.

---

<sup>5</sup> Senaste lydelse 2002:195.

#### 4 Förslag till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)

Härigenom föreskrivs i fråga om arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262),

*dels* att 5 § skall ha följande lydelse,

*dels* att bilagan skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig för-troendemans ställning på arbets-platsen, lagen (1982:80) om anställningsskydd, semester-lagen (1977:480) och föräldra-ledighetslagen (1995:584), till-lämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

5 §<sup>6</sup>

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig för-troendemans ställning på arbets-platsen, lagen (1982:80) om anställningsskydd, semester-lagen (1977:480), föräldra-ledighetslagen (1995:584) och lagen (0000:000) om *beltidsanställning* tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

Bilaga

6. Lag (0000:000) om *beltidsanställning*.

*I fråga om lagen (0000:000) om beltidsanställning skall 7–11 och 13 §§ inte tillämpas.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2007.

---

<sup>6</sup> Senaste lydelse 1995:588.

## 5 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs att 42 § lagen (1994:260) om offentlig anställning skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

42 §<sup>7</sup>

Föreskrifterna i 2, 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall inte tillämpas i anställningsförhållanden som avses i denna lag.

Föreskrifterna i 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet skall inte tillämpas, när det gäller beslut om att en arbetstagare skall upphöra med eller inte åta sig bisyssla enligt 7 c §, disciplinansvar enligt 14 §, åtalsanmälan enligt 22 § eller skiljande från arbetsuppgifter enligt 31 §.

För arbetstagare som avses i 1 § skall också föreskrifter i andra författningar än lagar tillämpas, även om föreskrifterna avviker från lagen (1982:80) om anställningsskydd.

För arbetstagare som avses i 1 § skall också föreskrifter i andra författningar än lagar tillämpas, även om föreskrifterna avviker från lagen (1982:80) om anställningsskydd eller lagen (0000:000) om heltidsanställning.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2007.

---

<sup>7</sup> Senaste lydelse 2001:1016.

# 1 Utredningens uppdrag, bakgrund och förutsättningar

## 1.1 Sysselsättnings- och jämställdhetspolitiska mål

Målet för den svenska ekonomiska politiken är ökat välbefinnande genom full sysselsättning och en god och uthållig tillväxt. Det behövs fler i arbete och fler arbetade timmar för att klara den uppgiften. Arbetslinjen – att aktivitet i form av arbete eller utbildning främjas – är en överordnad princip. Sysselsättningen är därmed ett prioriterat område. Målet är att den reguljära sysselsättningen för personer i åldern 20–64 år skall uppgå till 80 procent.<sup>1</sup>

De övergripande målen för EU:s sysselsättningsstrategi är full sysselsättning, att förbättra kvaliteten och produktiviteten i arbetet samt ökad social sammanhållning och en arbetsmarknad öppen för alla. Dessa mål konkretiseras i ett antal riktlinjer. En av dessa rör behovet av åtgärder för att undanröja skillnaderna mellan kvinnor och män när det gäller sysselsättning, arbetslöshet och löner. Riktlinjerna behandlar också betydelsen av att genomföra bl.a. aktiva arbetsmarknadsåtgärder, skapa arbetstillfällen och öka arbetskraftsutbudet.<sup>2</sup> Medlemsstaterna har huvudansvaret för utformningen av sysselsättningspolitiken. Och de ska beakta sysselsättningsstrategin och dess riktlinjer i den nationella sysselsättningspolitiken. För att uppnå målen i sysselsättningsstrategin krävs att flera politikområden samverkar.

Begreppet kvalitet i arbetslivet omfattar ett antal dimensioner. Så har t.ex. arbetstidens längd och förläggning betydelse för människors möjligheter att planera sin tid, för möjligheten att kombinera arbetslivet och livet i övrigt samt för arbetsgivarens möjlighet att organisera och planera sin verksamhet. Inte minst möjligheten

---

<sup>1</sup> Prop. 2005/06:01.

<sup>2</sup> En genomgång av EU:s sysselsättningsstrategi finns på Kommissionens webbplats <http://europa.eu.int/>

att kunna påverka sin arbetstid är viktigt för både kvinnors och mäns hälsa och välbefinnande.

För att nå målet om fler och bättre jobb krävs ett långsiktigt hållbart arbetsliv som uppmuntrar och gör det möjligt för både kvinnor och män att träda in, utvecklas och kvarstå på arbetsmarknaden. Ökad kvalitet i arbetslivet kan också bidra till att motverka den arbetskraftsbrist som följer av bl.a. en åldrande befolkning. Inriktningen är att uppnå ett arbetsliv där det är möjligt för både kvinnor och män att orka arbeta tills de går i pension och att även därefter leva ett aktivt liv. Här samverkar innehållet i bl.a. arbetsmarknads-, arbetslivs-, närings- och jämställdhetspolitiken för att målen ska nås.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på alla områden. Som delmål gäller att män och kvinnor skall ges lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbete. Män och kvinnor skall också ges samma möjligheter till ekonomiskt oberoende.<sup>3</sup> Jämställdhet skall integreras i samtliga politikområden. För att uppnå målen krävs konkreta insatser och resultat inom bl.a. sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitiken. Arbetet är inriktat på bl.a. problemen med lönediskriminering och att arbetsmarknaden är fortsatt starkt könsuppdelad.<sup>4</sup> Frågan om lönediskriminering är också ett av fem särskilda fokusområden för jämställdhetspolitiken under mandatperioden 2002–2006.

En rättvis fördelning av tillväxt och välfärd bygger i hög grad på en jämn fördelning av löneinkomster. En hörnsten i regeringens jämställdhetspolitik är därför kvinnors och mäns lika möjligheter till ekonomiskt oberoende och försörjning genom eget arbete. Det ofrivilliga deltidsarbetet påverkar inkomstens storlek och därmed möjligheten att kunna försörja sig. Deltidsarbetslösheten, något som i stor utsträckning drabbar kvinnor, har därför uppmärksamats i jämställdhetspolitiken under lång tid.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Målet har konkretiserats i sex delmål av vilka två specifikt gäller företagande, arbete, arbetsvillkor och möjligheter till ekonomiskt oberoende. Se prop. 1993/94:147.

<sup>4</sup> Bland sysselsatta kvinnor i åldern 20–64 år arbetar hälften i offentlig sektor och hälften i privat sektor. Av männen i samma åldersgrupp arbetar ca 20 procent i offentlig sektor och ca 80 procent i privat sektor. Se också SOU 2004:43.

<sup>5</sup> Skr. 2002/03:140 s. 38, skr. 1999/2000:24 s. 45, prop. 1993/94:147 och prop. 1987/88:105.

## 1.2 Heltidsmättet i lag och avtal

Under 1900-talet har lagstiftaren vid fyra tillfällen genomfört arbetstidsförkortningar. Den senaste arbetstidsförkortningen skedde stegvis och var fullt genomförd 1973.<sup>6</sup> Därefter har inte några generella arbetstidsförkortningar genomförts med stöd av lagstiftning. Enligt 5 § arbetstidslagen (1982:673) får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan. Arbetstidslagens reglering av den ordinarie arbetstiden utgör därmed en generell reglering av heltidsmättet.

Arbetsmarknadens parter kan göra avvikelser från arbetstidslagen genom kollektivavtal. Det kan avse både en längre och kortare veckoarbetstid än lagen föreskriver. I de senaste avtalsrörelserna har arbetsgivare både på den offentliga sidan och i det privata näringslivet slutit avtal om arbetstidsförkortningar, men avtalen uppvisar en mängd olika konstruktioner.<sup>7</sup> Det finns exempel på avtal med generella arbetstidsförkortningar. Det finns också exempel på avtal där den ordinarie veckoarbetstiden har sänkts för vissa personalkategorier. Arbetstidslagens heltidsmätt gäller därmed inte längre över hela arbetsmarknaden.

Erfarenheter visar att avtalade arbetstidsförkortningar i första hand tenderar att komma till stånd i branscher med ett relativt högt löneläge och där en majoritet av arbetstagarna har en anställning på heltid. Intresset för att driva frågan om arbetstidsförkortning i låglönebranscher och verksamheter där många är anställda på deltid har varit mindre. Där har de fackliga organisationerna istället prioriterat att höja lönenivån och öka sysselsättningsgraden. Detta kan leda till att det uppstår oönskade effekter för jämställdheten eftersom kvinnor oftare än män arbetar på deltid och är sysselsatta i låglöneyrken.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> SOU 2001:91 s. 9 f och Isidorsson (2001) s. 99.

<sup>7</sup> Malmberg m.fl. (2003) och Isidorsson (2001) s. 70–80.

<sup>8</sup> Ds 2000:22 och Isidorsson (2001) s. 100.

### 1.3 Tidigare utredningar

*Utredningar som behandlar frågor om rätt till högre sysselsättningsgrad*

I delbetänkandet ”Ny anställningsskyddslag” lämnade 1992 års arbetsrättskommitté en redogörelse för deltidsarbete och deltidsarbetslöshet.<sup>9</sup> Kommittén tog upp frågan om deltidsanställda bör ges företräde framför externa arbets sökande till ett högre arbetstidsmått när arbetsgivaren har behov av fler arbetstimmar. Kommittén lämnade inte något förslag till lagstiftning. Man noterade att det redan fanns kollektivavtalsbestämmelser om en sådan rätt på det kommunala området där deltidsarbete och deltidsarbetslöshet är vanligast. En översiktlig kartläggning visade också att arbetsgivarna i normalfallet erbjuder deltidsanställda utökad arbetstid när det uppstår behov i verksamheten för den typ av arbete som personalen redan utför.

I mars 1995 tillkallade regeringen en kommission med uppdrag att söka lösningar på vissa problem som arbetsmarknadens parter ansåg fanns på arbetsrättens område. Kommissionen antog namnet 1995 års Arbetsrättskommission. I sin rapport ”Samarbetsavtal?” lämnade kommissionen förslag på förändringar av existerande kollektivavtal. Kommissionen föreslog bl.a. att deltidsanställda skall ges förtur till högre sysselsättningsgrad (ytterst heltid) om de praktiska omständigheterna medger det.<sup>10</sup> I kommentaren till förslaget anförde kommissionen att förtursbestämmelsen innebär att en arbetsgivare, om behov av ytterligare arbetskraft uppstår, måste försöka tillgodose detta behov genom att en deltidsanställd erbjuds i första hand heltidsanställning och i andra hand ökad sysselsättningsgrad. I normalfallet skall arbetsgivaren – istället för att nyanställa – låta de nya arbetsuppgifterna utföras av någon redan anställd. För att förturen skall kunna göras gällande krävs att arbetsgivarens behov av ytterligare arbetskraft tillgodoses och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Arbetstagaren måste också ha anmält sitt intresse för heltidsanställning eller högre sysselsättningsgrad till arbetsgivaren. Kommissionen föreslog också att anställning på heltid bör eftersträvas och att anställning på deltid bör användas bara när det är

---

<sup>9</sup> SOU 1993:32 s. 519 ff.

<sup>10</sup> Kommissionens förslag har utgjort modell för 25 a § anställningsskyddslagen. Se prop. 1996/97:16 s. 17–18 och 44 f.



motiverat med hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål.

I delbetänkandet ”Tid – för arbete och ledighet” föreslog Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) bl.a. att en lagbestämmelse införs som ålägger arbetsgivaren att sakligt pröva arbetstagarens önskemål om arbetstidens längd och förläggning.<sup>11</sup> En sådan bestämmelse skall ha karaktären av en ordningsregel med krav på innehållet i arbetsgivarens prövning av gjorda önskemål. Arbetsgivaren skall pröva önskemål från de anställda och tillgodose dessa om de är förenliga med vad som bedöms vara verksamhetens behov. Arbetsgivaren skall också motivera på vilket sätt önskemålen inte är förenliga med verksamheten och redovisa hur han eller hon bedömt situationen. Utredningen noterade att önskemål om ändrad längd på arbetstiden i normalfallet torde innebära att ett nytt anställningskontrakt måste träffas, medan ändrad förläggning av arbetstiden normalt bör kunna hanteras inom ramen för anställningsavtalet. Det betonades också att det är angeläget att båda aspekterna av ändrad längd på arbetstiden kan omfattas av en prövningsskyldighet för arbetsgivaren.

Förslaget från Knas-utredningen föregicks av ett liknande förslag från 1995 års Arbetstidskommitté. I sitt slutbetänkande ”Arbetstid längd, förläggning och inflytande” föreslog kommittén att arbetsgivaren skall åläggas en skyldighet att sakligt pröva arbetstages önskemål om arbetstidens längd och förläggning.<sup>12</sup>

*Utredningar som behandlar frågor om deltidarbetslöshet, kompetensförsörjning m.m.*

Utredningen om arbetslöshetsersättningen och deltidarbete m.m. (DELTA-utredningen) fick i uppdrag att göra en bred kartläggning av deltidarbeten och tillfälliga arbeten sedan 1980-talet. I uppdraget ingick att beskriva och analysera eventuella förändringar i omfattningen av deltidarbeten och tillfälliga anställningar samt bedöma utvecklingen på fem till tio års sikt. Utifrån resultaten av analysen skulle utredningen också överväga förändringar i rätten till arbetslöshetsersättning. I betänkandet ”DELTA – Utredningen om deltidarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning” konstaterade utredningen att antalet och andelen deltidarbetslösa

<sup>11</sup> SOU 2002:58 s. 30, 187 och 209–210.

<sup>12</sup> SOU 1996:145 s. 36 och 188–191.

ökat kraftigt under 1990-talet.<sup>13</sup> Utredningen identifierade flera problem som är förknippade med åtgärder för att minska deltidsarbetslösheten. Det handlade bl.a. om svårigheter för den enskilde individen att komplettera en befintlig deltidsanställning med studier eller annat arbete för att komma upp i heltid. Man såg också ett behov av att utreda om deltidsarbetslöshet kan ha ett samband med att vissa arbeten eller arbetsuppgifter är för tunga för att utföras på heltid. Utredningen betonade också att en utveckling mot fler fasta heltidsanställningar är nödvändig för att arbetsgivarna skall kunna tillgodose behovet av arbetskraft i en konjunkturuppgång och för att tillgodose den offentliga sektorns behov av kompetensförsörjning.

Våren 1998 tillkallade regeringen en kommission med uppdrag bl.a. att kartlägga rekryteringsbehovet inom vård och omsorgssektorn de närmaste tio åren. Kommissionen skulle också analysera vilka villkor som påverkar rekryteringen till vård- och omsorgsyrkena, t.ex. förhållanden som rör arbetstid, arbetsmiljö och arbetsorganisationen. I sin rapport "Den ljusnande framtid är vård" föreslog kommissionen att kommunförbunden och staten gemensamt åtar sig att verka för att kommuner och landsting i samarbete med länsarbetsnämnderna erbjuder deltidsarbetslösa inom vård- och omsorgssektorn heltidsanställning. Målet sattes att deltidsarbetslösheten i yrkeskategorierna sjuksköterskor, undersköterskor, vårdbiträden och övrig omvårdnadspersonal skulle minska med 50 procent till november 2000.<sup>14</sup> Kommissionen redovisade också en kostnadsberäkning för omvandling av deltidsanställningar till heltidsanställningar.

Knas-utredningen gav ut ett antal skrifter för att belysa olika aspekter på arbetstidsfrågan och stimulera till en bred samhällelig diskussion. I "Arbetstiden – pengarna eller livet" berör Ingemar Göransson sambanden mellan arbetstidens längd och den ekonomiska utvecklingen.<sup>15</sup> Han sätter deltidsarbetslösheten i relation till orsakerna till ekonomisk tillväxt. Att arbetsmängden ökar anges som en av orsakerna till tillväxt. Och det kan ske bl.a. genom att sysselsättningsgraden ökar för arbetstagare som är ofrivilligt deltidsarbetande.

---

<sup>13</sup> SOU 1999:27.

<sup>14</sup> Ds 1999:44.

<sup>15</sup> SOU 2002:6.

## 1.4 Uppdragets frågeställningar

I utredningens direktiv anges att deltidsarbetslösheten är av sådan omfattning att den utgör ett allvarligt problem som det är nödvändigt att komma till rätta med. En minskning av deltidsarbetslösheten leder till att fler arbetstagare får möjlighet till försörjning genom eget arbete. Det kan, som anges i direktivet, också medföra exempelvis strukturella förändringar i arbetsorganisationen, ökad tillgång till kompetensutveckling och ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.

I direktivet har också dragits upp riktlinjer för hur problemet med deltidsarbetslösheten kan lösas genom lagstiftning. Där talas om att arbete på heltid är en rättighet; heltidsarbete skall utgöra en norm från vilken avvikelser skall kunna göras då det finns sakliga skäl. I direktiven anges också att utredningen skall överväga om det bör införas en reglering som begränsar arbetsgivares möjlighet att anställa på deltid, men som medger undantag när det är befogat utifrån verksamhetens behov. Samtidigt skall en sådan reglering beakta att arbetstagare kan ha önskemål om en anställning på deltid.

En bärande frågeställning i betänkandet är hur den enskilde arbetstagarens rätt till heltidsanställning skall kunna stärkas samtidigt som hänsyn tas till arbetsgivarens behov av att kunna driva och organisera verksamheten på ett för honom eller henne ändamålsenligt sätt. Vid den bedömningen skall företagsekonomiska konsekvenser beaktas. Här skall också hänsyn tas till om en sådan reglering är ändamålsenlig med hänsyn till hur en rättslig prövning skall ske och om det är lämpligt att ett företags interna ekonomiska och organisatoriska förutsättningar prövas av domstol.

En betydelsefull fråga är hur en reglering om stärkt rätt till heltidsanställning kan påverka företagets möjligheter att växa och utvecklas och därmed bidra till att de sysselsättningspolitiska målen kan innehållas. Det är därför viktigt att göra klart om och i så fall på vilket sätt en reglering påverkar sysselsättningen som helhet negativt. Det är också viktigt att klargöra hur antalet arbetade timmar i ekonomin påverkas av sådana lagstiftningsåtgärder. I det här sammanhanget skall även belysas vilka effekter en reglering kan ha för andra arbetstagare hos arbetsgivaren och hur sysselsättningen påverkas för de grupper som är överrepresenterade bland deltidssysselsatta. Särskild vikt skall därvid läggas vid vilka effekter en reglering kan ha för jämställdheten mellan kvinnor och män.

Utredningen skall i sin bedömning beakta samhällsekonomiska konsekvenser av en reglering om stärkt rätt till heltidsanställning. En avgörande fråga, slutligen, är om en reglering är förenlig med rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete samt Sveriges internationella åtaganden inom ramen för Internationella arbetsorganisationen.

## 1.5 Arbetets bedrivande

Utredningen påbörjade sitt arbete vid årsskiftet 2004/05. I inledningsskedet har statistiskt material inhämtats som gör det möjligt att beskriva och belysa omfattningen av deltidsarbete och deltidsarbetslöshet. Utredningen har bearbetat publicerad arbetsmarknadsstatistik från SCB och AMS, körningar från AMS databaser samt från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) och Undersökningen om levnadsförhållanden (ULF). Utredningen har även hämtat in statistiskt material från Eurostat (Labour Force Survey, LFS) för att belysa omfattningen av deltidsarbete och deltidsarbetslöshet i EU:s medlemsländer.

Utredningen har också bearbetat publicerad statistik och körningar från SCB:s Företagsregister för att belysa strukturen i branscher med hög andel deltidssysselsatta.

Thomas Ericson har på utredningens uppdrag analyserat vilka effekter en reglering skulle kunna ha på arbetsmarknadens funktionssätt och på sysselsättningen.

Under arbetet har utredningen löpande diskuterat olika frågeställningar och hämtat in synpunkter från de särskilt förordnade experterna.

Utredningen har hämtat in synpunkter från berörda parter på arbetsmarknaden. I det sammanhanget har utredningen haft löpande kontakter med Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket, Sveriges Kommuner och Landsting, LO, SACO och TCO. Därutöver har Svensk Handel, Handelsanställdas förbund, Almega, Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare samt Almega Tjänsteförbunden kontaktat utredningen för att delta i diskussioner och lämna synpunkter.

Utredningen har hämtat in synpunkter och tagit hjälp av AMS, Medlingsinstitutet, Jämställdhetsombudsmannen och Arbetslivsinstitutet för att belysa olika frågeställningar. Utredningen har

också haft återkommande kontakter med Utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid (N 2005:04).

Utredningen har i enlighet med direktiven, samrått med Hela-Projektet och Näringslivets Regelnämnd.

Utredningens arbete avslutades i november 2005.

## 1.6 Betänkandets innehåll och disposition

Detta betänkande innehåller ett förslag till ny lag om heltidsanställning och följdändringar i sekretesslagen, anställningsskyddslagen, arbetsrättslig beredskapslag och lagen om offentlig anställning. Betänkandet innehåller också utredningens överväganden och en analys av vilka effekter den nya lagen kommer att ha i olika avseenden.

Betänkandet är disponerat enligt följande. I kapitel 1 redovisas utredningens uppdrag, bakgrund och uppdragets frågeställningar. Där redovisas också målen för sysselsättnings- och jämställdhetspolitiken. I kapitel 2 beskrivs statistiska uppgifter som visar omfattningen av deltidsarbete och deltidsarbetslöshet i olika branscher och yrken. Det redovisade materialet visar också hur deltidsarbete och deltidsarbetslöshet är fördelat mellan kvinnor och män. I kapitel 3 redovisas statistiska uppgifter som belyser strukturen i de branscher där deltidsarbete är vanligast. Redovisningen beskriver hur stor andel företag med få anställda respektive företag med en betydande mängd anställda som det finns i en viss bransch och hur stor andel av de anställda i den branschen som arbetar i företag i olika storleksklasser. I kapitel 4 beskrivs det pågående arbetet i den offentliga sektorn och i det privata näringslivet med att minska deltidsarbetslösheten och vilka resultat som har uppnåtts.

I kapitel 5 redovisas innehållet i deltidsdirektivet och åtaganden som Sverige har gjort inom ramen för Internationella arbetsorganisationen (ILO). Den arbetsrättsliga regleringen i några europeiska länder beskrivs. I det sammanhanget ges särskilt utrymme åt Nederländerna som har infört en lagstiftning som under vissa förutsättningar ger arbetstagaren möjlighet att öka eller minska sin arbetstid. Omfattningen av deltidsarbete och deltidsarbetslöshet i EU:s medlemsländer redovisas också genom statistiska uppgifter.

I kapitel 6 redovisas lagstiftning och rättspraxis som särskilt reglerar deltidsanställdas villkor i arbetslivet. Det gäller företrädesrätten till anställning med högre sysselsättningsgrad (25 a § anställningsskyddslagen), arbetstidslagens regler om uttag av mertid samt regler och domstolspraxis som har betydelse för hur arbetstidsmättet i anställningsavtalet bestäms. Här görs också en översiktlig genomgång av kollektivavtalsbestämmelser som särskilt reglerar frågor om företrädesrätt, uttag av mertid och valet mellan hel- och deltidsanställning.

I kapitlet 7 drar utredningen slutsatsen att deltidsarbetslösheten är ett allvarligt problem både på individ- och samhällsnivå. I det sammanhanget aktualiseras särskilt de problem från jämställdhetsynpunkt som är förknippade med en hög och bestående deltidsarbetslöshet. Det konstateras att många värdefulla insatser har gjorts för att komma tillrätta med problemet, men att dessa inte varit tillräckliga och att tiden därför är mogen för att överväga en lag om heltidsanställning som bör innehålla bl.a. en huvudregel om att anställningsavtalet skall avse arbete på heltid och en rätt till heltidsanställning för den som redan är anställd. I kapitel 8 ges en närmare genomgång av de överväganden som ligger bakom utredningens lagförslag i dess olika delar. I kapitel 9 redovisar utredningen konsekvenserna av lagförslaget. I kapitel 10, slutligen, finns en författningskommentar till den föreslagna lagen om heltidsanställning och de föreslagna följdändringarna.

## 2 Deltidsarbete och deltidslöshet

Utredningen om arbetslöshetsersättningen och deltidarbete m.m. (DELTA-utredningen) genomförde bl.a. en kartläggning av deltidarbete och tillfälliga anställningar.<sup>1</sup> I betänkandets kapitel 8 beskrev och analyserade DELTA-utredningen situationen för deltidarbete och deltidslösa. Kartläggningen täcker i huvudsak perioden från 1980 till och med 1997. Underlagsmaterial hämtades från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) och AMS statistik.

Arbetslivsinstitutet har publicerat en rapport som följer upp resultatet av DELTA-utredningens kartläggning.<sup>2</sup> Uppföljningen har utförts av Anita Nyberg och täcker perioden från 1990 till och med 2002. Utformningen av rapporten följer i stort samma uppläggning som den i DELTA-utredningens betänkande. Men Anita Nyberg har gjort en mer konsekvent uppdelning av statistiken på kön eftersom skillnaderna mellan kvinnor och män är stora med avseende på deltidssysselsättning och deltidslöshet.

I detta kapitel presenteras statistiska uppgifter för att beskriva omfattningen av deltidarbete och deltidslöshet. Redovisningen innehåller bl.a. uppgifter i tabeller och diagram som avser tiden efter DELTA-utredningens betänkande och Anita Nybergs rapport.<sup>3</sup>

Avsnitt 2.1 innehåller en beskrivning av tillgänglig arbetsmarknadsstatistik. Deltidsarbete och deltidslöshet är särskilt omfattande i vissa näringsgrenar och yrken. Och kvinnor är deltidarbete och deltidslösa i större utsträckning än män. Dessa förhållanden belyses i avsnitt 2.2 och 2.3.

---

<sup>1</sup> SOU 1999:27.

<sup>2</sup> Nyberg (2003). Rapporten finns tillgänglig på Arbetslivsinstitutets webbplats [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se).

<sup>3</sup> Redovisade data i tabeller och diagram utgör i samtliga fall årsmedeltal.

## 2.1 Data och datatillgång

### *SCB:s arbetsmarknadsstatistik*

SCB ansvarar för den officiella arbetsmarknadsstatistiken. Underlaget för statistiken utgörs av arbetskraftsundersökningar (AKU).

Syftet med undersökningarna är att beskriva aktuella sysselsättningsförhållanden och att ge information om utvecklingen på arbetsmarknaden. Redovisningen av SCB:s arbetskraftsundersökningar sker bl.a. i grundtabeller som publiceras för varje månad och kvartal och som årsmedeltal. Ett urval av tabeller och diagram finns också tillgängliga på SCB:s webbplats.<sup>4</sup>

Arbetskraftsundersökningarna utförs varje månad i form av telefonintervjuer med ett representativt urval av 17 000 personer i åldersgruppen 16–64 år. Varje person intervjuas sammanlagt åtta gånger under en tvåårsperiod. De besvarar frågor om sin arbetsmarknadssituation under en viss vecka i månaden. Urvalspersonerna tillfrågas bl.a. om hur lång deras arbetstid är. Personer med en arbetstid på 35 timmar eller mer per vecka betraktas som heltidsarbetande och de som angett en kortare arbetstid som deltidslöshet. De sistnämnda delas i sin tur in i de med kort deltid (1–19 timmar) och de med lång deltid (20–34 timmar).

I figur 2.1 redovisas sambandet mellan några centrala begrepp i AKU. Personer *i arbetskraften* är personer som antingen är sysselsatta eller arbetslösa. Personer som varken är sysselsatta eller arbetslösa tillhör gruppen *ej i arbetskraften*. Den gruppen omfattar bl.a. personer som är studerande, pensionärer eller värnpliktiga. I gruppen *sysselsatta* ingår personer som under mätveckan utförde något arbete (minst en timme) antingen som avlönade arbetstagare eller egna företagare. Till gruppen *sysselsatta* hör också oavlönade medhjälpare i företag som tillhör en maka eller make eller annan familjemedlem som intervjupersonen bor tillsammans med. En stor majoritet av de *sysselsatta* är *i arbete*. I gruppen *sysselsatta* ingår också personer som inte utförde något arbete, men som hade en anställning eller arbetade som medhjälpare familjemedlem eller egen företagare och var tillfälligt frånvarande hela mätveckan.<sup>5</sup> Dessa personer betecknas som *sysselsatta*, men *tillfälligt frånvarande*.

---

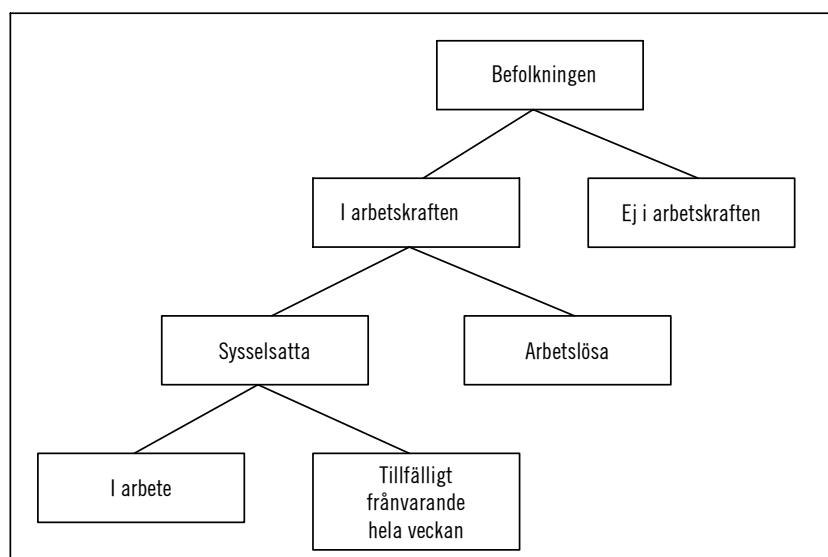
<sup>4</sup> [www.scb.se/aku](http://www.scb.se/aku).

<sup>5</sup> Orsak till frånvaron kan vara sjukdom, semester, värnpliktstjänstgöring, tjänstledighet, arbetskonflikt eller ledighet av annan anledning, oavsett om frånvaron varit betald eller inte.



I AKU finns två sätt att klassificera personer efter arbetstid. Det är dels *vanligen arbetad tid* som avser den arbetstid som personer skall arbeta enligt överenskommelse med arbetsgivaren, dels *faktiskt arbetad tid* som är den tid en person faktiskt arbetat under mätveckan. Begreppet faktiskt arbetad tid gäller personer i arbete, dvs. sysselsatta exklusive tillfälligt frånvarande. Begreppet vanligen arbetad tid avser personer som är sysselsatta oavsett om de varit i arbete eller varit tillfälligt frånvarande under mätveckan. Det sistnämnda begreppet motsvarar sannolikt det arbetstidsmått som arbetsgivaren och arbetstagararen kommit överens om att anställningen avser.

Figur 2.1



Källa: SCB.

Från och med AKU april 2005 har SCB infört en EU-anpassad arbetskraftsundersökning. Definitionen av vissa begrepp i AKU har ändrats, däribland begreppet undersysselsatta.<sup>6</sup> En översyn av intervjublanketten har också genomförts. I och med införandet av

<sup>6</sup> Från och med AKU april 2005 omfattar begreppet *undersysselsatta* personer som är sysselsatta men som arbetar mindre än de skulle vilja göra och som hade kunnat börja arbeta mer under referensveckan eller inom 14 dagar från referensveckans slut. Tidigare avsågs med begreppet *undersysselsatta* personer som är sysselsatta men som av arbetsmarknadsskäl arbetar mindre än de skulle vilja göra.

den nya arbetskraftsundersökningen har SCB även genomfört en översyn av publiceringen av materialet i grundtabellerna.

Till och med AKU mars 2005 har SCB publicerat tre tabeller som gäller personer som arbetar mindre än de skulle vilja. I tabell 15A och 15B redovisas antalet anställda som arbetar mindre än de skulle vilja göra bl.a. av arbetsmarknadsskäl efter kön, ålder, näringsgren (grov nivå) och genomsnittligt önskad ökning av arbetstiden. I tabell 34 redovisas antalet undersysselsatta efter kön och ålder. Från och med AKU april 2005 utgår tabell 15 A och 15 B. Och AKU-data som tidigare redovisats i tabell 34 kommer att redovisas i tabell 18.

För sysselsatta personer bestäms näringsgren i AKU med utgångspunkt från det enskilda företagens eller organisationens huvudsakliga verksamhet vid det arbetsställe där personen är eller senast var sysselsatt. Med näringsgren (grov nivå) avses en näringsgren med 2-siffrig kod. Och med näringsgren (detaljerad nivå) avses en näringsgren med 3-, 4- eller 5-siffrig kod.<sup>7</sup> Här är begreppen näringsgren (detaljerad nivå) och bransch synonyma.

#### *Deltidsarbetslösa i SCB:s arbetsmarknadsstatistik*

I AKU finns inte någon kategori med benämningen deltidslösa, varken i tidigare arbetskraftsundersökningar eller i den reviderade undersökningen. För att belysa omfattningen av deltidslösheten får man istället använda uppgifter som avser den grupp i AKU som benämns undersysselsatta.

Fram till och med AKU mars 2005 tillfrågades samtliga intervju-personer som tillhör kategorin sysselsatta och som arbetar 1–40 timmar per vecka om de vill öka sin arbetstid. De som svarade jakande på frågan och som uppgav arbetsmarknadsskäl för att de inte arbetar mer än de redan gör, räknades som undersysselsatta. Frågan ställdes inte bara till personer som arbetar 1–34 timmar under mätveckan, utan även till personer som arbetar 35–40 timmar. Gruppen undersysselsatta i publicerade AKU-data inkluderar därför även personer som vanligtvis betecknas som heltidsarbetande.

---

<sup>7</sup> Enligt Standard för Svensk Näringsgrensindelning (SNI 2002) tilldelas varje företag eller organisation en 5-siffrig kod som redogör för vilken bransch det tillhör. SNI 2002 har en hierarkisk struktur där varje bransch på lägre nivå ingår i en överliggande branschstruktur. De fyra högsta nivåerna i SNI 2002 är identiska med EU:s näringsgrensindelning NACE Rev. 1.1 (Nomenclature Generale des Activités dans les Communautés Européennes).

I den nya intervjublanketten har frågorna omarbetats. Från och med AKU april 2005 tillfrågas samtliga intervjupersoner om de vill *ändra* sin arbetstid.<sup>8</sup> De personer som svarar jakande på frågan och som anger att de vill arbeta fler timmar tillfrågas bl.a. om hur de vill öka arbetstiden, om de sökt annat arbete eller extrajobb under de senaste fyra veckorna samt om de kunnat arbeta fler timmar under mätveckan eller inom 14 dagar från mätveckans slut. De omarbetade frågorna motsvarar den nya definitionen av begreppet undersysselsatta.

Publicerade AKU-data inkluderar personer som vanligtvis betecknas som heltidsarbetande i gruppen undersysselsatta. Det framgår inte i vilken utsträckning personer, som uppgett att de arbetar mindre än de skulle vilja göra av arbetsmarknadsskäl, har sökt mer arbete. AKU tenderar därför att överskatta antalet deltidarbetslösa.<sup>9</sup> Frågorna i den nya intervjublanketten och den nya definitionen av begreppet undersysselsatta tar sikte på den aktuella situationen för de personer som vill ändra sin arbetstid. Samtidigt tillfrågas numera samtliga intervjupersoner, dvs. även de som arbetar mer än 40 timmar under mätveckan. Den nya intervjublanketten används från och med april 2005 och publicering av data i tabell 18 har planerats att ske med start i oktober samma år. Det är därför för tidigt att nu bedöma hur den reviderade arbetskraftsundersökningen påverkar data som avser den grupp i AKU som benämns undersysselsatta.

### *AMS arbetssökanderegister*

I AMS arbetssökanderegister registreras uppgifter om antalet deltidarbetslösa arbetssökande. De delas in i två kategorier – *deltidarbetslösa* (sökandekategori 21) och *timanställda* (sökandekategori 22). Till kategorin deltidarbetslösa hör arbetssökande med tidsbegränsad eller fast anställning som arbetar mindre än önskad arbetstid. Och till kategorin timanställda hör arbetssökande som har ett arbete av tillfällig karaktär (s.k. springvikarier eller behovsanställda) där arbetets omfattning bedöms uppgå till minst åtta timmar per vecka i genomsnitt under en månad.

---

<sup>8</sup> Svartalternativen avser både utökning och minskning av arbetstiden.

<sup>9</sup> Jfr Nyberg (2003) s. 6 ff.

AMS publicerar löpande vecko- och månadsstatistik över utvecklingen på arbetsmarknaden.<sup>10</sup> Underlaget för statistiken hämtas ur det operativa förmedlingssystemet vid arbetsförmedlingen. Uppgifterna utgör i själva verket verksamhetsstatistik och skall därför inte förväxlas med den officiella arbetsmarknadsstatistiken som tillhandahålls av SCB.

### *Deltidsarbetslösa i AMS statistik*

Den som arbetar på deltid kan under vissa förutsättningar få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. En av förutsättningarna är att den deltidssysselsatta är anmäld som arbetssökande hos arbetsförmedlingen.<sup>11</sup> Deltidsarbetslösa som inte är berättigade till fyllnadsersättning från arbetslöshetsförsäkringen behöver inte av det skälet besöka arbetsförmedlingen. Och det finns inte något hinder för att söka arbete på annat sätt än att ta arbetsförmedlingens tjänster i anspråk. Den redovisade statistiken från AMS tenderar därför att underskatta antalet deltidssysselsatta (inklusive timanställda) eftersom inte alla personer, som vill och kan ta ytterligare arbete och dessutom har sökt arbete, besöker arbetsförmedlingen.<sup>12</sup>

## **2.2 Omfattningen av deltidssysselsatta**

### *Andelen deltidssysselsatta*

År 1993 och 1994 arbetade 25 procent av samtliga sysselsatta personer deltid (se figur 2.2).<sup>13</sup> Under hela 1980-talet och första hälften av 1990-talet har andelen deltidssysselsatta av det totala antalet sysselsatta pendlat mellan 23 och 25 procent.<sup>14</sup> Från mitten av 1990-talet minskade andelen deltidssysselsatta. Under 2000–2002 arbetade drygt 21 procent av sysselsatta personer deltid. Minskningen skedde bland personer med lång deltid, medan

<sup>10</sup> Statistiken finns tillgänglig på AMS webbplats <http://www.ams.se/>. AMS publicerar också löpande rapporter över utvecklingen på arbetsmarknaden.

<sup>11</sup> Rätt till ersättning förutsätter bl.a. att den sökande är helt eller delvis arbetslös, arbetsför och oförhindrad att ta arbete, anmäld hos arbetsförmedlingen, aktivt söker arbete, beredd att anta erbjudet lämpligt arbete samt uppfyller det s.k. arbetsvillkoret.

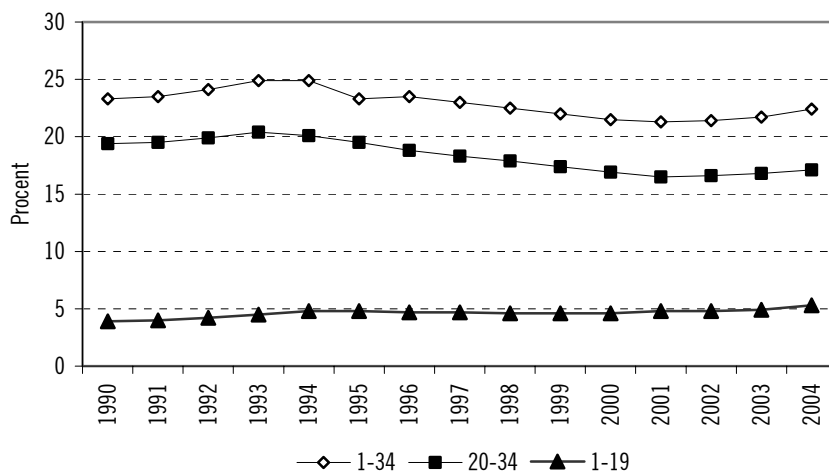
<sup>12</sup> Jfr Nyberg (2003) s. 6 ff.

<sup>13</sup> Uppgifterna i kap. 2.2 gäller vanligen arbetad tid. Begreppet vanligen arbetad tid förklaras i avsnitt 2.1.

<sup>14</sup> SOU 1999:27 s. 134 och Nyberg (2003) s. 17–19.

andelen deltidssysselsatta med kort deltid ökade något under samma period. Under 2003 och 2004 har andelen deltidssysselsatta åter ökat och ligger i dag på drygt 22 procent. Ökningen de två senaste åren har varit lika stor bland personer med kort deltid som bland personer med lång deltid.

**Figur 2.2** Deltidssysselsatta (1–34 tim) som andel av samtliga sysselsatta och fördelade på kort deltid (1–19 tim) och lång deltid (20–34 tim), %, 1990–2004



Källa: beräknat från AKU Tabell 2A.

### Fördelningen av deltidssysselsatta mellan könen

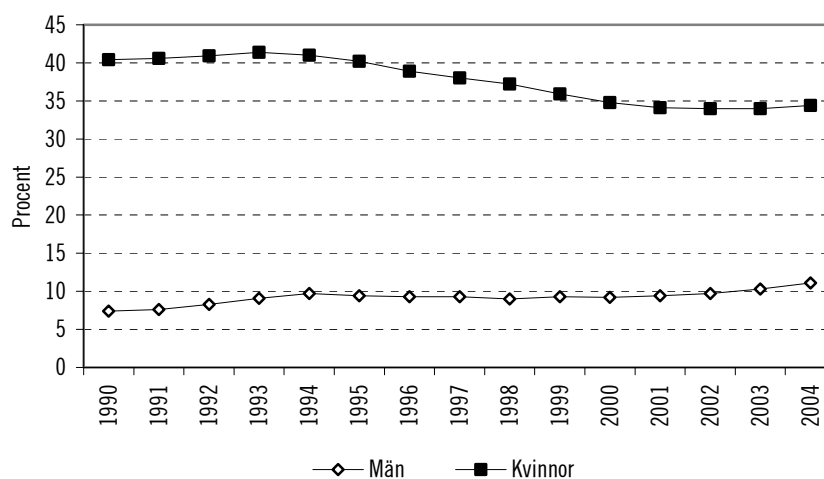
Under lång tid har kvinnor dominerat gruppen deltidssysselsatta, men dominansen har minskat. År 1990 var 83 procent av de deltidssysselsatta kvinnor, och 2002 låg denna andel på 77 procent. Under samma period ökade männens andel av de deltidssysselsatta från 17 till 23 procent.<sup>15</sup> Under 2003 och 2004 har andelen deltidssysselsatta kvinnor minskat ytterligare. År 2004 var 74 procent av de deltidssysselsatta kvinnor, medan männens andel ökat till 26 procent.

Om man studerar omfattningen av deltidssysselsatta inom grupperna sysselsatta kvinnor respektive män så framträder samma bild (se figur 2.3). År 1990 arbetade 40 procent av de sysselsatta

<sup>15</sup> Nyberg (2003) s. 19.

kvinnorna deltid. År 2002 hade denna andel minskat till 34 procent. Under samma period har andelen män som arbetar på deltid ökat från sju procent till knappt tio procent. Under 2003 och 2004 har deltidslösheten ökat inom båda grupperna. Ökningstakten har varit störst för män. År 2004 var drygt elva procent av männen deltidslösa, medan andelen deltidslösa kvinnor var drygt 34 procent.

**Figur 2.3** Deltidssysselsatta kvinnor respektive män som andel av samtliga sysselsatta kvinnor respektive män, %, 1990–2004



Källa: beräknat från AKU Tabell 2A.

### *Deltidsarbete inom olika näringsgrenar*

Mer än en tredjedel av de deltidssysselsatta kvinnorna arbetar i vård och omsorg som omfattar verksamheter inom bl.a. hälso- och sjukvården och hemtjänsten (se tabell 2.1).<sup>16</sup> Andelen har sjunkit de senaste åren, men vård och omsorg utgör fortfarande den största näringsgrenen för deltidssysselsatta kvinnor.

Andelen deltidslösa män har tidigare varit störst inom tillverkningsindustri samt handel och kommunikationer. Under senare år har dock antalet sysselsatta i tillverkningsindustri minskat

<sup>16</sup> I AKU Tabell 3 redovisas näringsgren (grov nivå) i nio olika grupper. Enligt SNI 2002 finns det 60 näringsgrenar på 2-siffernivå. I fotnot 7 finns en kort beskrivning av SNI 2002.

kraftigt och därmed även andelen deltidssysselsatta i denna näringsgren av det totala antalet deltidssysselsatta. Det gäller båda könen.

**Tabell 2.1 Deltidssysselsatta fördelade efter näringsgrenar (grov nivå), %, 1992, 1996, 2000 och 2004**

Näringsgren	1992	1996	2000	2004
<i>Kvinnor</i>				
Vård och omsorg	41,5	44,2	42,7	36,6
Handel och kommunikationer	17,3	16,7	17,2	17,8
Tillverkningsindustri	8,4	8,2	6,8	5,4
Utbildning och forskning	9,3	8,3	8,8	14,2
Personliga och kulturella tjänster	8,6	8,7	11,0	11,2
Finansiell verksamhet	7,2	8,2	8,0	9,5
Offentlig förvaltning	4,4	3,0	3,4	3,5
Jordbruk, skogsbruk och fiske	2,2	1,8	1,3	1,0
Byggverksamhet	1,1	0,9	0,8	0,8
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Män</i>				
Vård och omsorg	9,1	9,6	8,8	10,7
Handel och kommunikationer	22,3	20,9	23,8	25,8
Tillverkningsindustri	22,1	19,9	16,7	13,6
Utbildning och forskning	6,8	7,2	6,8	7,4
Personliga och kulturella tjänster	12,6	14,0	14,8	13,4
Finansiell verksamhet	10,0	12,5	15,3	16,1
Offentlig förvaltning	5,5	4,1	4,0	4,5
Jordbruk, skogsbruk och fiske	5,7	6,6	4,8	4,1
Byggverksamhet	5,9	5,2	5,0	4,4
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0

Källa: Beräknat från AKU Tabell 3A.

För såväl kvinnor som män är deltidssysselsatta inom handel och kommunikationer fortfarande vanligt. En fjärdedel av de deltidssysselsatta männen och ca en femtedel av kvinnorna arbetar där. Andelen har ökat under perioden 1992–2004.

I personliga och kulturella tjänster ingår bl.a. hotell- och restaurangverksamhet. Denna näringsgrens betydelse för deltidssysselsattandet har ökat för båda könen under senare år. Detsamma gäller finansiell verksamhet.

Om man studerar hur andelen deltidssysselsatta kvinnor av samtliga sysselsatta i olika näringsgrenar har utvecklats, kan man konstatera att andelen har minskat i samtliga näringsgrenar utom en (se tabell 2.2). Denna tendens har dock mattats av och de senaste två åren har deltidssysselsattandet på nytt ökat bland kvinnor i nästan samtliga näringsgrenar. Den största förändringen har ägt

rum inom utbildning och forskning. Under perioden 1990–2002 minskade andelen deltidssysselsatta kvinnor där med 16,7 procentenheter.<sup>17</sup> Det två senaste åren har dock deltidarbetet på nytt ökat i den näringsgrenen. Men sett över hela perioden från 1990–2004 är minskningen ändå betydande.

**Tabell 2.2 Andelen deltidssysselsatta kvinnor respektive män av samtliga sysselsatta kvinnor och män inom respektive näringsgren (grov nivå), %, 1990, 2002 och 2004 med förändring mellan 1990 och 2002 respektive 2002 och 2004**

Näringsgren	1990	2002	Förändring 1990–2002	2004	Förändring 2002–2004
<i>Kvinnor</i>					
Vård och omsorg	46,7	43,7	-3,0	44,9	+1,2
Jordbruk, skogsbruk och fiske	46,0	38,8	-7,2	37,2	-1,6
Handel och kommunikationer	40,9	40,9	0	41,7	+0,8
<i>därav handel</i>	<i>46,2</i>	<i>45,8</i>	<i>-0,4</i>	<i>46,5</i>	<i>+0,7</i>
Personliga och kulturella tjänster	40,9	40,1	-0,8	42,8	+2,7
<i>därav hotell- och restaurang</i>	<i>37,0</i>	<i>45,1</i>	<i>+8,1</i>	<i>45,4</i>	<i>+0,3</i>
Utbildning och forskning	40,4	23,7	-16,7	26,9	+3,2
Byggverksamhet	36,7	27,2	-9,5	29,9	+2,7
Finansiella tjänster m.m.	32,1	26,5	-5,6	26,8	+0,3
Offentlig förvaltning m.m.	31,5	19,1	-12,4	18,6	-0,5
Tillverkningsindustri m.m.	31,3	21,1	-10,2	21,1	0
<i>Män</i>					
Vård och omsorg	16,7	22,4	+5,7	24,1	+1,7
Jordbruk, skogsbruk och fiske	9,3	12,6	+3,3	14,6	+2,0
Handel och kommunikationer	6,8	10,5	+3,7	13,0	+2,5
<i>därav handel</i>	<i>7,8</i>	<i>10,5</i>	<i>+2,7</i>	<i>12,6</i>	<i>+2,1</i>
Personliga och kulturella tjänster	15,4	19,5	+4,1	21,8	+2,3
<i>därav hotell- och restaurang</i>	<i>21,5</i>	<i>25,7</i>	<i>+4,2</i>	<i>28,8</i>	<i>+3,1</i>
Utbildning och forskning	14,5	11,4	-3,1	12,8	+1,4
Byggverksamhet	2,4	4,5	+2,1	4,9	+0,4
Finansiella tjänster m.m.	6,7	10,3	+3,6	11,7	+1,4
Offentlig förvaltning m.m.	6,4	7,5	+1,1	9,8	+2,3
Tillverkningsindustri m.m.	6,1	6,3	+0,2	6,4	+0,1

Källa: Beräknat från AKU Tabell 3A och 3B.

För männen är utvecklingen den omvända. Under perioden 1990–2002 har andelen deltidarbetande män av samtliga sysselsatta

<sup>17</sup> DELTA-utredningen förklarade förändringen inom utbildningssektorn med ett generationsskifte; äldre deltidarbetande kvinnor går i pension och ersätts med yngre kvinnor som i större utsträckning arbetar på heltid. SOU 1999:27 s. 139.



ökat i samtliga näringsgrenar utom en. Och de senaste två åren har tendensen fortsatt i samtliga näringsgrenar. Den största ökningen under perioden 1990–2004 återfinns inom personliga och kulturella tjänster som inkluderar hotell- och restaurangverksamhet samt inom offentlig förvaltning.

#### *Branscher med störst andel deltidsarbete*

Med bransch menas här näringsgren på en mer detaljerad nivå. Antalet sysselsatta och deltidssysselsatta i de 16 branscher där mer än 20 procent av de sysselsatta arbetar på deltid framgår av *tabell 2.3*.

**Tabell 2.3** Antal sysselsatta i branscher där deltidsarbetande uppgick till 20 procent eller mer av det totala antalet sysselsatta (näringsgren på detaljerad nivå), 2004

<i>Bransch</i>	<i>Totalt</i>	<i>Därav deltid</i>	<i>Andel</i>
Servicehus, hem för vård och boende o.d.	228 400	124 700	54,6
Varuhus och butiker med brett sortiment	83 800	42 900	51,2
Sociala öppenvårdsenheter, socialkontor	136 600	56 600	41,4
Specialbutiker	147 400	58 300	39,6
Restaurang- och hotellrörelse	124 400	47 300	38,0
Annan service, förvärvsarbete i hushåll	34 200	12 800	37,4
Rekreation, kultur och sport	107 700	35 600	33,1
Förskolan	106 900	34 800	32,6
Hälso- och sjukvård, veterinärverksamhet	317 900	102 500	32,2
Detaljhandel, ej butik	9 600	2 700	28,1
Intresseorganisationer, religiösa samfund	58 700	15 700	26,7
Reparationsverkstäder, hushållsartik. m.m.	5 600	1 300	23,2
Utbildning, exkl. förskolan	365 000	79 800	21,9
Post- och teleföretag	67 600	14 700	21,7
Jordbruk	72 100	15 400	21,4
Annan företagservice	339 100	70 800	20,9
Samtliga branscher	4 212 700	952 000	22,6

*Källa:* Beräknat från AKU Tabell 3B.

Störst antal deltidssysselsatta finns i vård- och omsorgsverksamheter. Där är 283 800 personer sysselsatta på deltid. Inom näringsgrenarna varuhus och butiker med brett sortiment, specialbutiker, detaljhandel och reparationsverkstäder finns sammantaget

105 200 deltidssysselsatta personer. Och inom utbildningsväsendet inkl. förskolan är totalt 114 600 personer sysselsatta på deltid.

Av de 16 branscher där mer än 20 procent av de sysselsatta arbetade på deltid 1997 minskade fram till 2002 andelen i tio stycken, medan den ökade i sex branscher (se tabell 2.4).<sup>18</sup> Bland dessa var ökningen störst inom tre handelsbranscher. De två senaste åren har andelen deltidslöshet totalt sett ökat inom samtliga branscher. Av de 16 branscher där mer än 20 procent av de sysselsatta arbetade på deltid 2002 ökade fram till 2004 andelen i elva stycken, medan den minskade i fem branscher. Andelen deltidslöshet i textil- och läderindustri har ökat något de två senaste åren. År 2004 låg dock andelen fortfarande strax under 20 procent jämfört med ca 24 procent 1997. Samtidigt har deltidslösheten i branschen reparationsverkstäder m.m. ökat kraftigt de senaste två åren. År 2004 låg andelen deltidslöshet i den branschen på drygt 23 procent.

**Tabell 2.4 Branscher där andelen deltidslöshet uppgick till 20 procent eller mer av det totala antalet sysselsatta (näringsgren på detaljerad nivå) 1997, 2002 och 2004 samt förändringen mellan 1997 och 2002 respektive 2002 och 2004**

Bransch	1997	2002	Förändring 1997–2002	2004	Förändring 2002–2004
Servicehus, hem för vård och boende o.d.	62,3	55,8	-6,5	54,6	-1,2
Varuhus och butiker med brett sortiment	51,0	53,7	+2,7	51,2	-2,5
Sociala öppenvårdsenheter, socialkontor	41,4	38,8	-2,6	41,4	+2,6
Specialbutiker	34,2	37,7	+3,5	39,6	+1,9
Restaurang- och hotellrörelse	37,5	36,3	-1,2	38,0	+1,7
Annan service, förvärvsarbete i hushåll	31,8	33,6	+1,8	37,4	+3,8
Rekreation, kultur och sport	33,2	29,4	-3,8	33,1	+3,7
Förskolan	31,0	31,9	+0,9	32,6	+0,7
Hälsa- och sjukvård, veterinärverksamhet	39,3	33,0	-6,3	32,2	-0,8
Detaljhandel, ej butik	22,4	28,3	+5,9	28,1	-0,2
Intresseorganisationer, religiösa samfund	26,8	24,7	-2,1	26,7	+2,0
Reparationsverkstäder, hushållsart. m.m.	–	12,5	–	23,2	+10,7
Utbildning, exkl. förskolan	23,4	20,7	-2,7	21,9	+1,2
Post- och teleföretag	23,9	19,5	-4,4	21,7	+2,2
Jordbruk	22,8	20,5	-2,3	21,4	+0,9
Annan företagservice	21,1	21,9	+0,8	20,9	-1,0
Textil- och läderindustri	23,7	17,9	-5,8	19,4	+1,5
Samtliga branscher	23,2	21,8	-1,4	22,6	+0,8

Källa: Beräknat från AKU Tabell 3B.

<sup>18</sup> Jfr SOU 1999:27 s. 139.

Om man studerar hela perioden 1997–2004 har andelen deltidssysselsatta ökat i fem branscher. Av dessa är tre handelsbranscher. Och i två av dessa är ökningen under perioden större än fem procentenheter. I branscherna service och hemtjänst för äldre respektive hälso- och sjukvård har under samma period andelen deltidssysselsatta minskat med över sju procentenheter.

#### *Yrken med störst andel deltid arbetande*

Butikskassörer är det yrke som har störst andel deltid arbetande och det gäller både för kvinnor och för män (se *tabell 2.5*). Affärsbiträden har också en hög andel deltid arbetande kvinnor, medan andelen män är betydligt lägre i det yrket. Andelen deltid arbetande bland kvinnliga affärsbiträden har dock minskat något jämfört med 2002, medan den har ökat för män.<sup>19</sup>

**Tabell 2.5 Yrken med mer än 30 procent deltidssysselsatta, kvinnor och män, 2004**

Yrke (SSYK-kod)	Kvinnor	Män	Båda könen
Butikskassörer	77,7	60,0	75,5
Vårdbiträden och personliga assistenter m.fl.	60,8	47,9	58,7
Köks- och restaurangbiträden	58,8	56,7	58,4
Försäljningsarbete inom detaljhandel	58,4	26,2	44,4
Undersköterskor och sjukvårdsbiträden m.fl.	55,7	31,5	54,1
Städare m.fl.	53,7	35,5	50,1
Arbete inom lantbruk m.m. utan krav på utbildning	50,0	14,3	20,0
Post- och bankkassörer	47,2	0,0	42,5
Frisörer m.fl.	46,9	20,9	42,5
Storhushåll- och restaurangpersonal	43,0	25,6	36,0
Barnmorskor, sjuksköterskor med specialkompetens	36,9	6,1	34,3
Annat arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	36,7	22,3	27,6
Sjuksköterskor	36,5	19,6	35,0
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	35,1	15,5	20,2
Övrig kontorspersonal	35,0	31,8	34,3
Annat hantverksarbete	33,4	10,1	16,9
Barnskötare m.fl.	34,0	29,6	33,6
Fordonsförare	32,5	12,4	13,7
Samhälls- och språkvetare	32,2	33,3	32,7
Sjukgymnaster, tandhygienister m.fl.	30,7	13,3	27,4

*Källa:* Beräknat från AKU Tabell 3D.

<sup>19</sup> Nyberg (2003) diagram 10.

Yrkesstatistiken pekar i samma riktning som branschstatistiken (jfr tabell 2.3). Det är yrken inom vård- och omsorgssektorn samt handeln som uppvisar en stor andel deltidssysselsatta. Jämfört med 2002 har andelen dock minskat bland vårdbiträden och undersköterskor, medan den har ökat bland butikskassörer. Andra yrken som har en hög andel deltidssysselsatta är städare och köks- och restaurangpersonal. I de yrkena har dock andelen deltidssysselsatta minskat jämfört med 2002.<sup>20</sup>

I vissa yrken är skillnaden i andel deltidssysselsatta stor mellan kvinnor och män, medan skillnaden är liten i andra. Så arbetar t.ex. både manliga och kvinnliga butikskassörer i hög grad på deltid, medan manliga barnmorskor och affärsbiträden i mycket mindre utsträckning arbetar på deltid än sina kvinnliga kollegor. Och bland manliga post- och bankkassörer förekommer i princip inte deltidssysselsättning.

### *Sammanfattning*

Andelen deltidssysselsatta kvinnor har minskat under senare år, men fortfarande utgör kvinnor tre fjärdedelar av samtliga deltidssysselsatta. Det är framförallt inom vård och omsorg som deltidssysselsättning är vanligt. Trots att den relativa andelen har minskat, sysselsätter vård- och omsorgssektorn en tredjedel av samtliga deltidssysselsatta kvinnor. Även inom utbildningssektorn och i branschen handel och kommunikationer är en stor andel kvinnor och män sysselsatta på deltid. Deltidssysselsättning är också vanligt inom hotell- och restaurangbranschen. Men där är deltidssysselsättningen mer jämt fördelad mellan könen jämfört med andra näringsgrenar som har en hög andel deltidssysselsatta.

## **2.3 Omfattningen av deltidslöshet**

### **2.3.1 SCB:s arbetsmarknadsstatistik**

#### *Antal anställda som är deltidslösa*

Publicerade AKU-data i tabell 15B avseende anställda som arbetar mindre än de skulle vilja göra på grund av arbetsmarknadsskäl inkluderar personer som arbetar 35–40 timmar per vecka och som

---

<sup>20</sup> Nyberg (2003) diagram 10.

vanligtvis betecknas som heltidsarbetande (jfr *avsnitt 2.1*).<sup>21</sup> Det är dock möjligt att särskilja de anställda som arbetar mindre än 35 timmar per vecka. I *tabell 2.6* redovisas skillnaden mellan kategorierna.

Av jämförelsen framgår att 30 procent av de anställda männen arbetar 35–40 timmar per vecka och därmed kan betraktas som heltidsarbetande, medan detta gäller endast ca tio procent av de undersysselsatta kvinnorna.<sup>22</sup> Omvänt betyder det att ca 90 procent av de kvinnor som AKU redovisar som anställda som arbetar mindre än de skulle vilja göra på grund av arbetsmarknadsskäl är deltidsarbetslösa, medan endast 70 procent av männen är det.

**Tabell 2.6** Antal anställda som arbetar mindre än de skulle vilja göra av arbetsmarknadsskäl, 2004

Kategori	Män	Kvinnor	Totalt
Anställda enligt tabell 15B	77 800	166 900	244 700
Anställda som arbetar 1-34 tim/v	55 000	148 500	203 500
Skillnad	22 800	18 400	41 200

Källa: AKU Tabell 15B och beställt material från SCB.

#### *Branscher med störst andel deltidsarbetslösa*

Med deltidsarbetslösa menas här personer som har en anställning (1–34 tim/v) och som arbetar mindre än de skulle vilja göra av arbetsmarknadsskäl. Och med bransch menas näringsgrenar på mer detaljerad nivå. Det totala antalet deltidsarbetslösa uppgår till 203 500. Av dessa arbetar ca 175 000 i någon av de 16 branscher som har störst andel deltidsarbetande (jfr *tabell 2.3*). Antalet deltidsarbetslösa i de branscherna framgår av *tabell 2.7*.

<sup>21</sup> Detta framgår inte av AKU.

<sup>22</sup> Motsvarande förhållande gäller för publicerade data i AKU tabell 34 gällande undersysselsatta. År 2004 arbetade knappt 30 procent av de män som AKU redovisar som undersysselsatta 35–40 timmar per vecka, medan detta gällde endast drygt tio procent av de undersysselsatta kvinnorna. Jfr Nyberg (2003) s. 6 ff.

**Tabell 2.7** Antal deltidslösa\* kvinnor och män i 16 branscher samt andel av totalt antal deltidslösa i samtliga branscher, 2004

Bransch	Kvinnor	Män	Totalt	Andel
Servicehus, hem för vård och boende o.d.	29 900	4 300	34 200	16,8
Varuhus och butiker med brett sortiment	10 800	2 500	13 300	6,5
Sociala öppenvårdsenheter, socialkontor	13 300	2 300	15 600	7,7
Specialbutiker	13 500	3 400	16 900	8,3
Restaurang- och hotellrörelse	9 200	6 200	15 400	7,6
Annan service, förvärvsarbete i hushåll	1 200	300	1 500	0,7
Rekreation, kultur och sport	4 800	2 400	7 200	3,5
Förskolan	7 800	400	8 200	4,0
Hälsa- och sjukvård, veterinärverksamhet	11 700	1 700	13 400	6,6
Detaljhandel, ej butik	400	300	700	0,3
Intresseorganisationer, religiösa samfund	2 100	1 300	3 400	1,7
Reparationsverkstäder, hushållsart. m.m.	100	0	100	0,0
Utbildning, exkl. förskolan	14 800	5 600	20 400	10,0
Post- och teleföretag	6 400	2 300	8 700	4,3
Jordbruk	700	900	1 600	0,8
Annan företagsservice	9 500	4 800	14 300	7,0
Samtliga branscher	148 500	55 000	203 500	85,9

*Källa:* Beställt material från SCB.

\* anställda (1–34 tim/v) som arbetar mindre än de skulle vilja göra av arbetsmarknadsskäl.

Antalet deltidslösa i vård- och omsorgssektorn uppgår till 63 200 och utgör ca 31 procent av det totala antalet deltidslösa. I handeln finns 31 000 deltidslösa och i utbildningssektorn inkl. förskolan finns 28 600 deltidslösa. De utgör 15 procent respektive 14 procent av samtliga deltidslösa. I hotell- och restaurangbranschen finns 15 400 deltidslösa och i branschen annan företagsservice (som avser verksamheter såsom begravningsbyråer, kemtvätt för konsumenter, solarier och hår- och hudvård) finns 14 300 deltidslösa.

### 2.3.2 AMS statistik

*Antalet deltidslösa och timanställda som besökt arbetsförmedlingen*

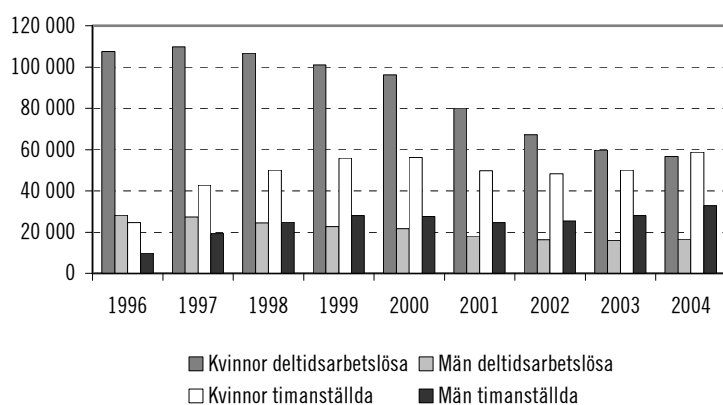
Under perioden 1996–2004 har antalet timanställda män ökat från ca 9 900 till ca 32 800 och antalet timanställda kvinnor har ökat från ca 24 600 till ca 58 700. Under samma period har antalet deltidslösa män minskat något från ca 28 200 till 16 500, medan

antalet deltidsarbetslösa kvinnor har minskat från 107 500 till 56 700 (se figur 2.4).

År 1996 var andelen timanställda 20 procent av det totala antalet arbetssökande i kategorierna deltidsarbetslösa och timanställda. År 2004 hade den andelen ökat till 55 procent.

Om man studerar antalet deltidsarbetslösa och timanställda sammantaget så ökade fram till 1999 antalet kvinnor och män anmälda vid arbetsförmedlingen. Under perioden 2000–2003 minskade antalet varje år, men 2004 har antalet ökat på nytt. Det totala antalet deltidsarbetslösa och timanställda kvinnor och män uppgick 2004 till ca 165 000.

**Figur 2.4** Antal deltidsarbetslösa och timanställda anmälda vid arbetsförmedlingen, kvinnor och män, 1996–2004



Källa: AMS.

*Deltidsarbetslösa och timanställda som besökt arbetsförmedlingen fördelat på yrke och kön*

Tabell 2.8 visar att de deltidsarbetslösa och timanställda som besökt arbetsförmedlingen är koncentrerade till samma yrken som deltidsarbetande.<sup>23</sup> Detsamma torde gälla de personer som enligt AKU arbetar mindre än de skulle vilja göra på grund av arbetsmarknadsskäl.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Jämför med tabell 2.5 i betänkandet.

<sup>24</sup> AKU tabell 34 redovisar inte antalet undersysselsatta fördelade på näringsgrenar. Men i tabell 15B redovisas antalet anställda som vill arbeta fler timmar fördelat på näringsgrenar.

Vård- och omsorgspersonal är det dominerande yrkesområdet med drygt 42 000 sökande. Yrkesområdet inkluderar bl.a. undersköterskor, sjukvårdsbiträden, hemtjänstpersonal, personliga assistenter och barnskötare. Antalet sökande inom yrkesområdena sjukgymnaster, sjuksköterskor och biomedicinska analytiker respektive hälso- och sjukvårdsspecialister är relativt litet i jämförelse med yrkesområdet vård- och omsorgspersonal. Men om man studerar fördelningen mellan könen i de tre nämnda yrkesområdena så är den kvinnliga dominansen mycket stor. Andelen kvinnor i de tre kategorierna varierar mellan 84–89 procent.

Ett annat yrkesområde med ett stort antal sökande och en mycket hög andel kvinnor är kontors- och kundservicearbete inom detaljhandeln. Yrkesområdet omfattar bl.a. sekreterare, kontorister, butikskassörer, bank- och postkassörer och receptionister.

Storhushålls- och restaurangpersonal återfinns inom yrkesområdet service- och säkerhetsarbete. Inom yrkesområdena annat arbete som kräver teoretisk specialistkompetens respektive annat arbete som kräver kortare högskoleutbildning återfinns bl.a. bibliotekarier, språkvetare, kulturvetare, journalister, skådespelare och socialsekreterare. Dessa tre yrkesområden har samtliga ett stort antal arbetssökande, varav två tredjedelar är kvinnor och en tredjedel män.

I teknik- och ingenjörsorienterade yrkesområden dominerar män som sökande. Detsamma gäller hantverksarbete inom tillverkning samt processoperatörsarbete. Även yrkesområdet transport och maskinförararbete har ett stort antal sökande och en mycket hög andel män. Inom det yrkesområdet återfinns bl.a. lokförare, bil- och taxiförare och maskinförare.

---

År 2004 arbetade sammanlagt 80 procent av det totala antalet anställda som vill arbeta fler timmar i yrken inom näringsgrenarna vård- och omsorg (29 procent), handel och kommunikationer (24 procent), utbildning och forskning (14 procent) och personliga och kulturella tjänster (13 procent).



**Tabell 2.8** Antal deltidsarbetslösa och timanställda som besökt arbetsförmedlingen fördelade på sökt yrke och andel kvinnor respektive män bland de sökande, 2004

Yrkesområde (YK-96)	Kvinnor		Män		Summa
	Antal	%	Antal	%	Antal
Vård- och omsorgspersonal m.fl.	37 577	89,3	4 511	10,7	42 088
Kontors- och kundservicearbete	16 747	84,1	3 177	15,9	19 924
Försäljningsarbete inom detaljhandel m.m.	15 491	83,5	3 070	16,5	18 561
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	10 459	74,4	3 592	25,6	14 051
Service- och säkerhetsarbete	6 274	62,2	3 817	37,8	10 091
Annat arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	6 253	65,5	3 297	34,5	9 550
Annat arbete som kräver kortare högskoleutbildning	6 008	62,1	3 666	37,9	9 674
Lärare inom universitet, gymnasie- och grundskola	4 365	66,3	2 217	33,7	6 582
Maskinoperatörs- och monteringsarbete	1 980	48,9	2 073	51,1	4 053
Lärararbete som kräver kortare högskoleutbildning	1 906	76,7	578	23,3	2 484
Sjukgymnaster, sjuksköterskor, biomedicinska analytiker m.m.	1 634	87,8	228	12,2	1 862
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	1 456	64,1	816	35,9	2 272
Teknik och datavetenskap m.m.	1 108	34,2	2 133	65,8	3 241
Hantverksarbete inom tillverkning	947	22,7	3 221	77,3	4 168
Transport- och maskinförararbete	791	11,1	6 360	88,9	7 151
Ledningsarbete	767	46,4	887	53,6	1 654
Tekniker och ingenjörsarbete m.m.	638	26,8	1 745	73,2	2 383
Arbetskraft ej hänförlig till yrkesområde	488	60,4	322	39,6	810
Hälso- och sjukvårdsspecialister, barnmorskor, sjuksköterskor	318	84,1	60	15,9	378
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	197	5,8	3 215	94,2	3 412
Processoperatörsarbete	98	23,0	328	77,0	426
<i>Summa</i>	<i>115 502</i>		<i>49 313</i>		<i>164 815</i>

Källa: AMS.

Tabell 2.9 visar inom vilka yrkesområden som deltidsarbetslösheten minskat mest. Förändringen är störst bland hälso- och sjukvårdsspecialister m.fl. och sjukgymnaster m.fl. Det har även skett en påtaglig minskning av antalet sökande bland vård- och omsorgspersonal. För dessa tre kategorier var minskningen av antalet kvinnor betydande både under perioden 1998–2001 och 2001–2004. Bland männen har den positiva utvecklingen för dessa tre kategorier brutits och under perioden 2001–2004 har antalet i stället ökat.

AMS statistik visar att andelen män bland de sökande har ökat de tre senaste åren inom ett flertal yrkesområden, medan andelen kvinnor minskat. Det gäller bl.a. yrkesområdena lärararbete med kortare högskoleutbildning (t.ex. förskollärare och fritidspedagoger), kontors- och kundservicearbete (t.ex. butikskassörer), service- och säkerhetsarbete (t.ex. restaurangpersonal) och försäljningsarbete inom detaljhandeln.

Det finns också yrkesområden där utvecklingen de senaste åren varit likartad mellan könen. Det gäller bl.a. personal inom yrkesområdena annat arbete som kräver teoretisk specialistkompetens respektive annat arbete som kräver kortare högskoleutbildning (t.ex. bibliotekarier, språkvetare, kulturvetare, journalister, skådespelare, socialsekreterare m.m.) samt lärare inom universitet, gymnasie- och grundskola.

**Tabell 2.9 Procentuell förändring i andel deltidslösa och timanställda som besökt arbetsförmedlingen fördelade på sökt yrke och kön mellan 1998 och 2001 respektive 2001 och 2004**

Yrkesområde (YK-96)	1998–2001		2001–2004	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Hälsa- och sjukvårdsspecialister, barnmorskor, sjuksköterskor	-72	-65	-22	+25
Sjukgymnaster, sjuksköterskor, biomedicinsk analytiker m.m.	-66	-53	-1	+32
Lärararbete som kräver kortare högskoleutbildning	-40	-18	-36	+26
Lärare inom universitet, gymnasie- och grundskola	-27	-17	+36	+43
Ledningsarbete	-19	+7	+39	+37
Vård- och omsorgspersonal m.fl.	-18	-17	-20	+20
Kontors- och kundservicearbete	-18	-12	-9	+31
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	-17	-31	+17	+8
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	-17	-14	-17	+22
Service- och säkerhetsarbete	-16	-17	-2	+15
Hantverksarbete inom tillverkning	-9	-25	-12	+6
Annat arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	-8	-7	+27	+24
Tekniker och ingenjörsarbete m.m.	-7	-10	-24	-3
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	-3	+4	-1	-38
Försäljningsarbete inom detaljhandel m.m.	-3	-14	-10	+24
Annat arbete som kräver kortare högskoleutbildning	-1	-6	+20	+12
Transport- och maskinförarbete	+4	-9	+12	+7
Arbetskraft ej hänförlig till yrkesområde	+11	+12	-78	-69
Processoperatörsarbete	+15	0	+20	-6
Maskinoperatörs- och monteringsarbete	+15	+4	-16	+15
Teknik och datavetenskap m.m.	+24	+28	+142	+179
<i>Samtliga</i>	<i>-17</i>	<i>-13</i>	<i>-11</i>	<i>+15</i>

Källa: AMS.

### 2.3.3 Sammanfattning

För att få en uppfattning om omfattningen av deltidsarbetslösheten får man använda publicerade AKU-data om personer som anger att de arbetar mindre än de skulle vilja och som i AKU benämns undersysselsatta. Uppgifterna kan jämföras med den statistik som AMS publicerar. Uppgifterna är dock osäkra eftersom AKU tenderar att överskatta antalet deltidsarbetslösa, medan AMS arbetsmarknadsstatistik tenderar att underskatta antalet.<sup>25</sup>

Tillgänglig statistik tyder på att deltidsarbetslösheten är omfattande. Enligt AKU uppgår det totala antalet deltidsarbetslösa till drygt 200 000. Av dessa är tre fjärdedelar kvinnor.

Antalet deltidsarbetslösa anmälda vid arbetsförmedlingen har sjunkit under senare år, samtidigt som antalet timanställda som söker arbete har ökat kraftigt. Den senare gruppen (t.ex. behovsanställda och springvikarier) kan också betraktas som deltidsarbetslösa. Detta innebär att deltidsarbetslösheten har antagit nya former.

AMS statistik visar att antalet och andelen deltidsarbetslösa och timanställda kvinnor och män som söker arbete är störst i yrken inom de branscher där deltidsarbetet är vanligast. Kvinnorna dominerar stort inom vård- och omsorgspersonal, kontors- och kundservicearbete samt inom handeln. Medan männen dominerar inom teknik- och ingenjörorienterade yrken samt inom transport- och maskinförararbete.

Under senare år har förändringen varit störst bland vård- och omsorgspersonal. Inom dessa grupper har minskningen av andelen deltidsarbetslösa och timanställda varit mycket stor. Minskningen har också varit stor inom ett flertal andra yrken. Den utvecklingen har mattats av för kvinnor. Bland männen har utvecklingen brutits och andelen deltidarbetslösa och timanställda ökar på nytt inom flertalet yrken.

---

<sup>25</sup> Den officiella arbetsmarknadsstatistiken har också kritiserats från jämställdhetssynpunkt. Se Nyberg (2005).

## 3 Branscher med hög andel deltidssysselsatta

En lagstiftning som syftar till att stärka arbetstagares rätt till anställning på heltid kan få olika verkningar i olika branscher och verksamheter beroende på att förutsättningar för att inrätta sig efter en sådan reglering skiljer sig mellan arbetsgivare. Det hänger samman med bl.a. enskilda arbetsgivares storlek och hur stor andelen arbetsgivare i olika storleksklasser är i en viss bransch. Att ta hänsyn till verksamhetens storlek vid utformningen av arbetsrättsliga regler är ett synsätt som alltmer har vunnit insteg (se vidare avsnitt 8.3 och 8.4).

I detta kapitel redovisas därför statistik som belyser strukturen i 16 branscher med en hög andel deltidssysselsatta (jfr tabell 2.3). Avsikten är inte att göra en detaljerad kartläggning av de branscherna. Syftet är i stället att ge en översiktlig bild av förhållandena; hur stor är andelen arbetsgivare i en viss storleksklass och hur stor andel av arbetstagarna arbetar där. Redovisningen är också avsedd att ge en bild av hur andelen små arbetsgivare respektive större arbetsgivare fördelar sig i en viss bransch och vilken företagsstorlek som är den dominerande i den branschen.

Uppgifterna har hämtats från SCB:s Företagsregister. Begreppen företag och kommun respektive arbetsgivare används synonymt.

### 3.1 Data och datatillgång

#### *SCB:s Företagsregister*

I SCB:s Företagsregister finns uppgifter om företag och arbetsställen i Sverige. Det innehåller samtliga juridiska personer samt fysiska personer som är momsregistrerade eller arbetsgivarregistrerade. Företagsregistret uppdateras med uppgifter från bl.a. Skatteverket och med resultatet från enkäter som SCB genomför. Uppgifterna från Skatteverket uppdateras varje vecka och inne-

håller bl.a. registreringar eller avregistreringar i momsregistret, arbetsgivarregistret och F-skatteregistret.

Uppgifter om antalet anställda hämtas från enkäter och redovisade kontrolluppgifter. Som anställda räknas personer för vilka arbetsgivaren är skyldig att innehålla och redovisa A-skatt och för vilka utbetald lön per år beräknas överstiga ett prisbasbelopp. Som anställda räknas inte personer med lönebidragsanställning, säsongsanställning eller liknande, personer som vid undersöknings-tillfället är tjänstlediga eller sjukskrivna tre månader eller längre eller personer som är vikarier för kortare tid än tre månader. Antalet anställda i ett enskilt företag är en sekretesskyddad uppgift. Uppgifter om antalet anställda redovisas därför endast i storleksklasser.

Den verksamhet som bedrivs i ett företag eller en kommun beskrivs med en femsiffrig kod enligt Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI). Om ett företag eller en kommun bedriver verksamhet i flera branscher görs en rangordning mellan tillämpliga SNI-koder efter omsättningens storlek eller arbetad tid i verksamheten. Registrering i företagsregistret sker dock enbart efter den dominerande verksamheten.

#### *Data i detta kapitel*

Arbetsgivare på den privata sidan och i offentlig sektor som bedriver verksamhet i mer än en bransch, registreras alltså enbart i den bransch där den dominerande verksamheten finns. Det för med sig att data för de branscher som redovisas i detta kapitel behöver läsas med viss försiktighet. Redovisade uppgifter om andelen arbetsgivare respektive arbetstagare överensstämmer därmed inte helt med verkliga förhållanden. Det rör sig i de allra flesta fall dock endast om någon enstaka procentenhet. Skillnaden är dock större inom förskolan som är en bransch på detaljerad nivå. Det hänger samman med att förskoleverksamhet – trots sin omfattning – inte i något fall utgör den dominerande verksamheten i en kommun, varför kommunen heller inte registreras i den branschen.<sup>1</sup>

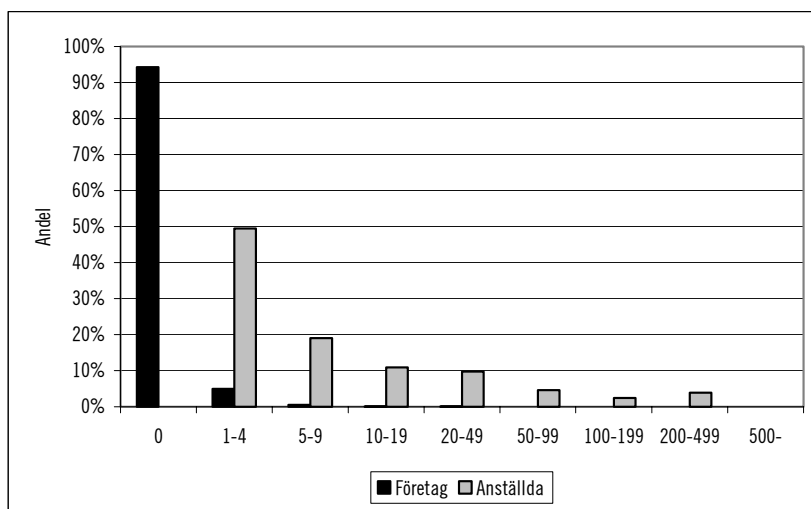
---

<sup>1</sup> Bland primärkommunerna registreras 39 procent i branschen öppna sociala insatser för äldre personer (SNI-kod 85327), 38 procent registreras i branschen vård och omsorg i särskilda boendeformer för äldre personer (SNI-kod 85311) och resterande del registreras i branschen grundskoleutbildning och förskoleklass (SNI-kod 80102). Verksamhet inom förskolan ingår inte i den sistnämnda branschen.

### 3.2 Jordbruksverksamhet m.m.

Denna bransch innefattar bl.a. spannmålsodling, potatis- och sockerbetsodling, frukt- och bärödling, renskötsel, jakt och viltvård, pälsdjursuppfödning, produktion av mjölk och nötkött, uppfödning av slaktsvin, smågrisar, får, hästar och fjäderfä samt service i anslutning till djurskötsel och växtodling. Ungefär 99 procent av företagen har färre än 10 anställda och knappt 95 procent av företagen saknar anställda (se *figur 3.1*). Av de anställda arbetar 70 procent i företag med färre än 10 anställda.

Figur 3.1 Jordbruksverksamhet m.m. (01)



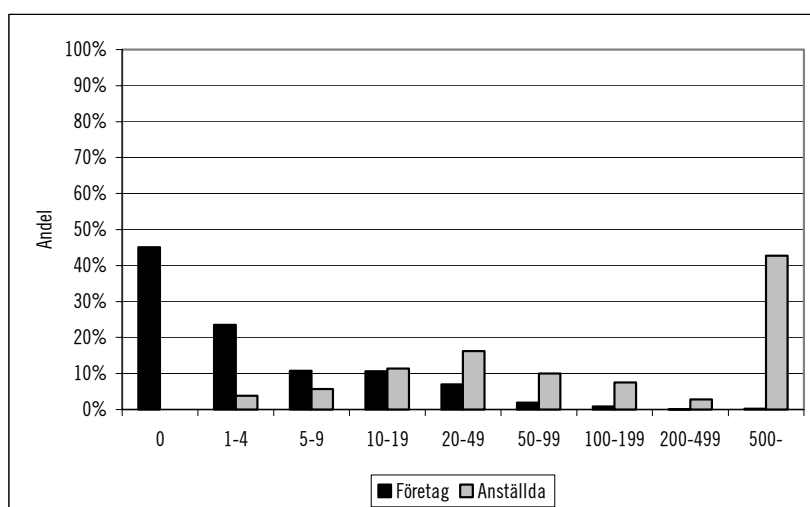
Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

### 3.3 Handeln

#### *Varuhus och butiker med brett sortiment*

I branschen finns i huvudsak varuhus och stormarknader för livsmedel, drycker, tobak och sällanköpsvaror. Ungefär 80 procent av företagen har färre än 10 anställda och knappt 20 procent av företagen har 10–49 anställda (se figur 3.2). Av de anställda arbetar mindre än tio procent i företag med färre än 10 anställda och knappt 30 procent i företag med 10–49 anställda. Samtidigt arbetar mer än 40 procent av de anställda i företag med 500 anställda eller fler.

**Figur 3.2** Varuhus och butiker med brett sortiment (52.1)

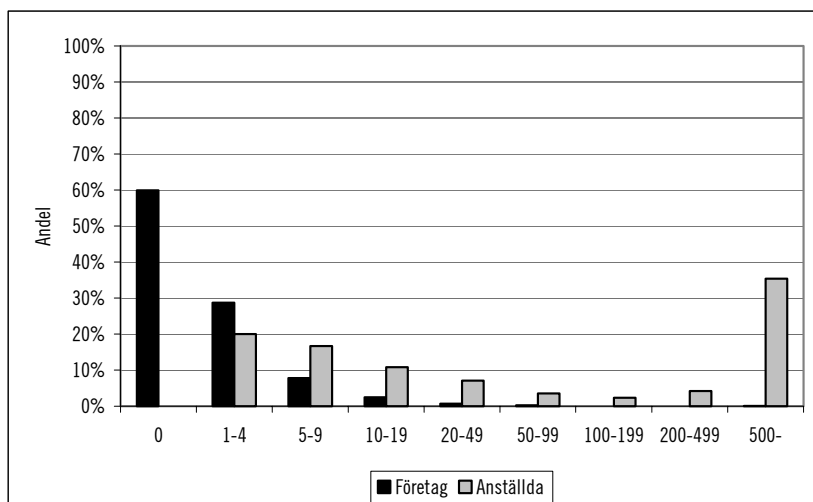


Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

### Specialbutiker

I branschen finns verksamheter såsom apotekshandel, tobaks-handel, galleriverksamhet samt butikshandel med bl.a. frukt- och grönsaker, bröd, konfektyr, alkoholhaltiga drycker, hygienartiklar, kläder, skor, möbler, porslin, elektriska hushållsapparater, dvd-, cd- och grammofonskivor, smycken, ur, fotoutrustning, datorer, programvara, spel, leksaker, antikviteter. Mer än 95 procent av företagen har färre än 10 anställda och 60 procent av företagen saknar anställda (se figur 3.3). Av de anställda arbetar drygt en tredjedel i företag med färre än 10 anställda, medan en tredjedel arbetar i företag med 500 anställda eller fler.

Figur 3.3 Specialbutiker (52.2–5)

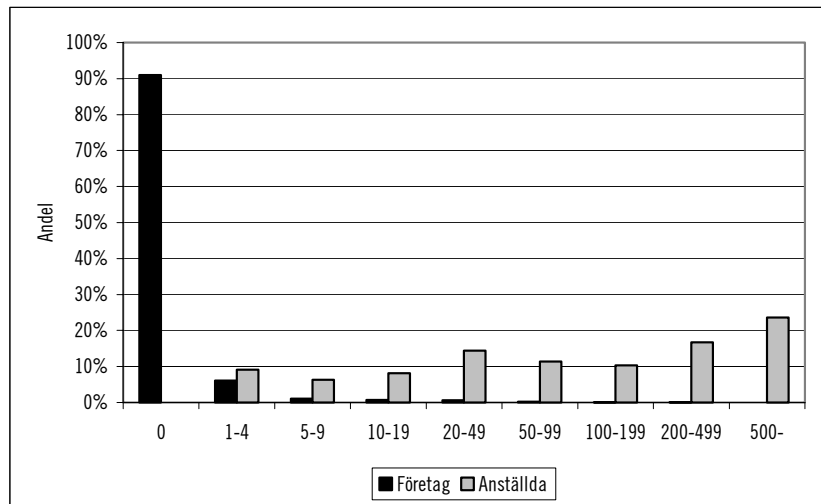


Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.



*Detaljhandel, ej i butik*

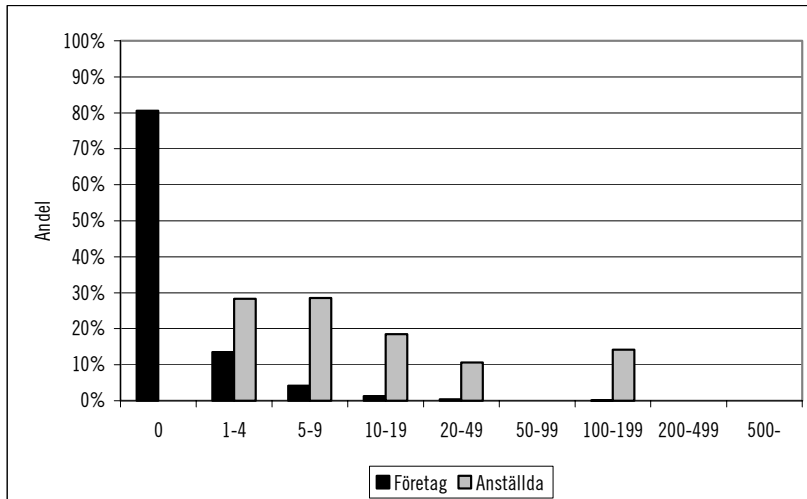
Denna bransch innefattar verksamheter såsom postorderhandel med bl.a. textilier, sport- och fritidsutrustning, detaljhandel via internet med t.ex. böcker, mediavaror och datorutrustning samt torg- och marknadshandel med t.ex. livsmedel. Ungefär 98 procent av företagen har färre än 10 anställda och 90 procent av företagen saknar anställda (se figur 3.4). Av de anställda arbetar ca 15 procent i företag med färre än 10 anställda. Tre fjärdedelar av de anställda arbetar i företag med 20 anställda och en fjärdedel arbetar i företag med 500 anställda eller fler.

**Figur 3.4** Detaljhandel, ej i butik (52.6)

Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

*Reparationsverkstäder för hushållsartiklar m.m.*

Branschen innefattar reparation av skor, lädervaror, elektriska hushållsartiklar, ur och guldsmedsvaror m.m. Ungefär 99 procent av företagen har färre än 10 anställda och 80 procent av företagen saknar anställda (se figur 3.5). Av de anställda arbetar drygt hälften i företag med färre än 10 anställda.

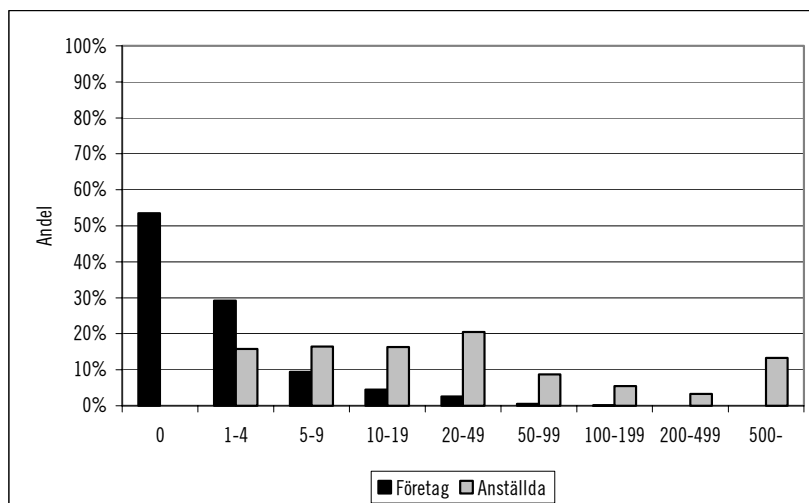
**Figur 3.5** Reparationsverkstäder för hushållsartiklar m.m. (52.7)

Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

### 3.4 Hotell- och restaurangbranschen

I branschen finns bl.a. hotell och konferensanläggningar, campingverksamhet, personalmatsalar, restauranger, gatukök, barer, kaféverksamhet samt catering- och centralköksverksamhet. Fler än 90 procent av företagen har färre än 10 anställda och drygt 50 procent av företagen saknar anställda (se figur 3.6). Av de anställda arbetar en tredjedel i företag med färre än 10 anställda. En dryg tredjedel arbetar i företag med 10–49 anställda och ca 30 procent arbetar i företag med 50 anställda eller fler.

Figur 3.6 Hotell- och restaurangverksamhet (55)

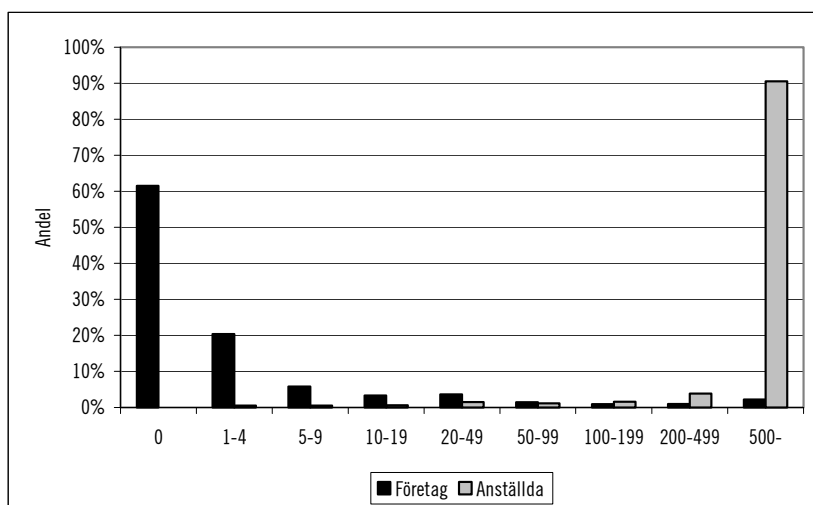


Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

### 3.5 Post- och telekommunikationer

I branschen finns företag som är verksamma inom postbefordran via nationella posten, budbilar och kurirverksamhet. Där finns också verksamheter såsom drift och underhåll av telekommunikationsnät, radiering (överföring av radio- och TV-program till sändningsstationer och mottagare) samt drift av kabel-TV-nät. Mer än 85 procent av företagen har färre än 10 anställda och drygt 60 procent av företagen saknar anställda (se figur 3.7). Samtidigt arbetar 95 procent av de anställda i företag med 100 anställda eller fler.

Figur 3.7 Post- och telekommunikationer (64)

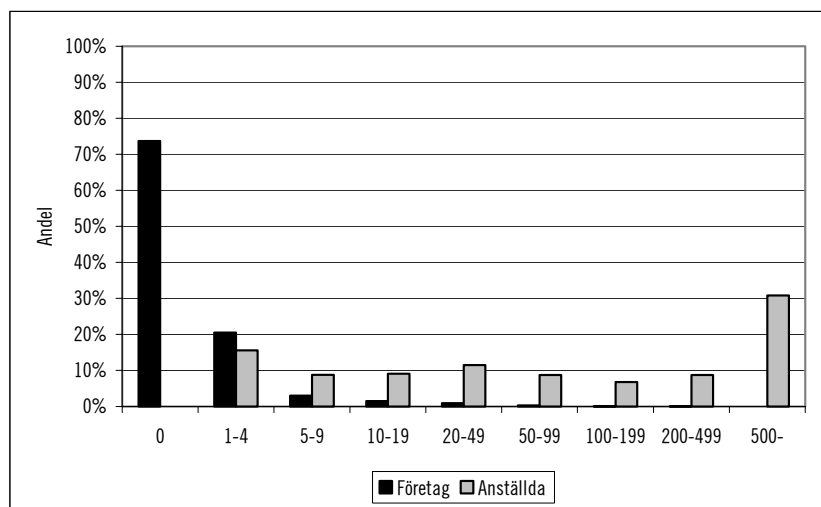


Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

### 3.6 Andra företagstjänster

Branschen innefattar olikartade verksamheter såsom redovisning, bokföring, revision och juridisk rådgivning, marknads- och opinionsundersökningar, teknisk konsultverksamhet, reklambyråverksamhet, annonsförsäljning och direktreklamverksamhet, uthyrning av personal, lokalvård, fotografverksamhet, kontorservice och översättningsverksamhet, callcentertjänster, grafisk formgivning, artistagenturer samt inkasso- och kreditkontrollverksamhet. Drygt 97 procent av företagen har färre än 10 anställda och tre fjärdedelar av företagen saknar anställda (se figur 3.8). En tredjedel av de anställda arbetar i företag med färre än 10 anställda, 20 procent arbetar i företag med 20–99 anställda och drygt 45 procent arbetar i företag med 100 anställda eller fler.

Figur 3.8 Andra företagstjänster (74)



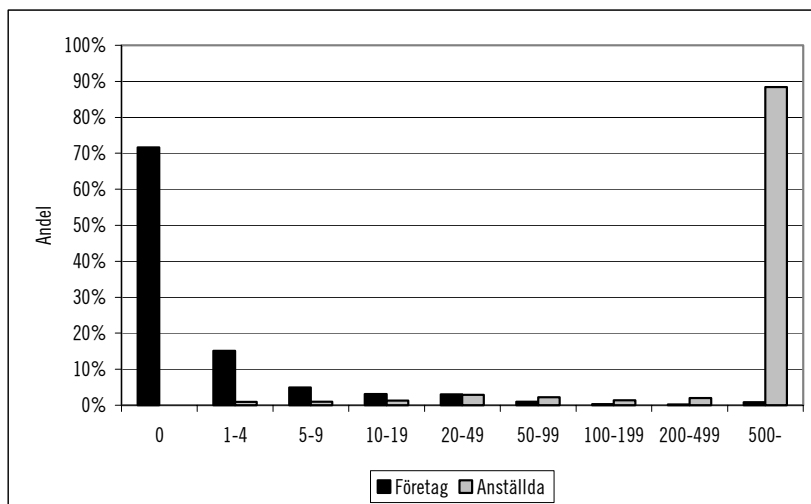
Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

### 3.7 Utbildningssektorn

#### *Utbildningssektorn, exkl. förskolan*

Här återfinns verksamheter såsom grundskole- och gymnasial utbildning, kommunal vuxenutbildning, trafikskoleverksamhet, utbildning vid universitet och högskolor, arbetsmarknadsutbildning, studieförbundens och frivilligorganisationernas utbildning, personalutbildning och folkhögskoleutbildning. Drygt 90 procent av företagen har mindre än 10 anställda och drygt 70 procent saknar anställda (se figur 3.9). Av de anställda arbetar 90 procent i företag med mer än 200 anställda, medan endast två procent arbetar i företag med färre än 10 anställda.

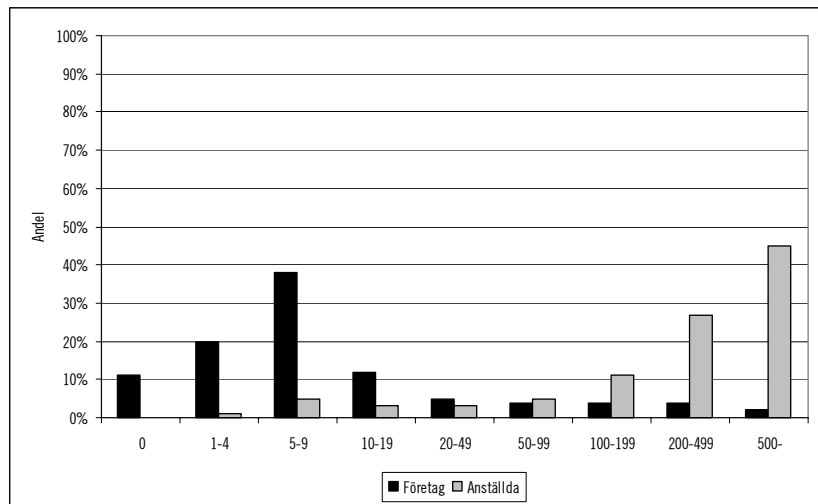
**Figur 3.9** Utbildningssektorn, exkl. förskolan (80, exkl. 80.101)



Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

*Förskolan*

Ungefär tre fjärdedelar av företagen inom förskolan har färre än 10 anställda (se *figur 3.10*). En sjundedel av företagen har 10–19 anställda och resterande andel återfinns i övriga storleksklasser. Den anställda arbetar huvudsakligen hos arbetsgivare med 50 anställda eller fler. En mindre andel arbetar i företag med högst 10 anställda.

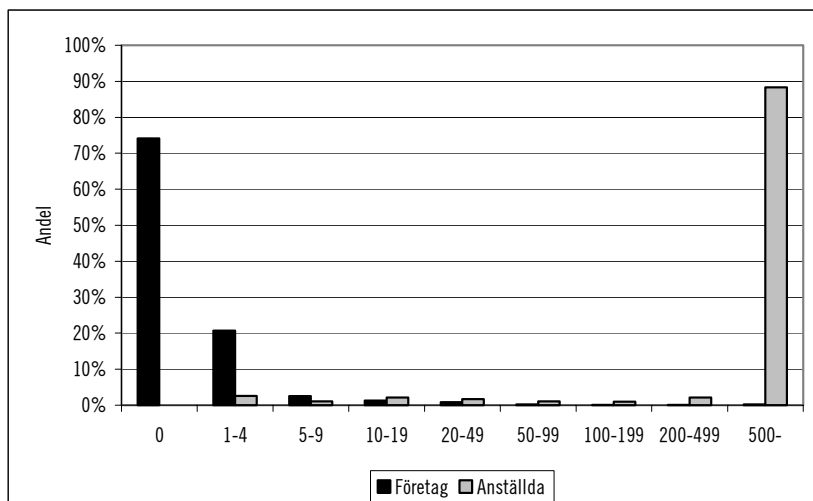
**Figur 3.10** Förskoleutbildning (80.101)

Källa: Beställt material från SCB:s Företagsregister, 2004.

### 3.8 Hälso- och sjukvård m.m.

Här finns verksamheter inom primärvården, specialiserad somatisk och psykiatrisk sjukvård, tandvård, ambulanstransporter, medicinsk laboratorieverksamhet samt veterinärverksamhet m.m. Drygt 97 procent av företagen har färre än 10 anställda och tre fjärdedelar saknar anställda (se figur 3.11). Av de anställda arbetar 90 procent i företag med 200 anställda eller fler, medan endast ca fyra procent arbetar i företag med färre än 10 anställda.

Figur 3.11 Hälso- och sjukvård, veterinärverksamhet (85.1-2)



Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

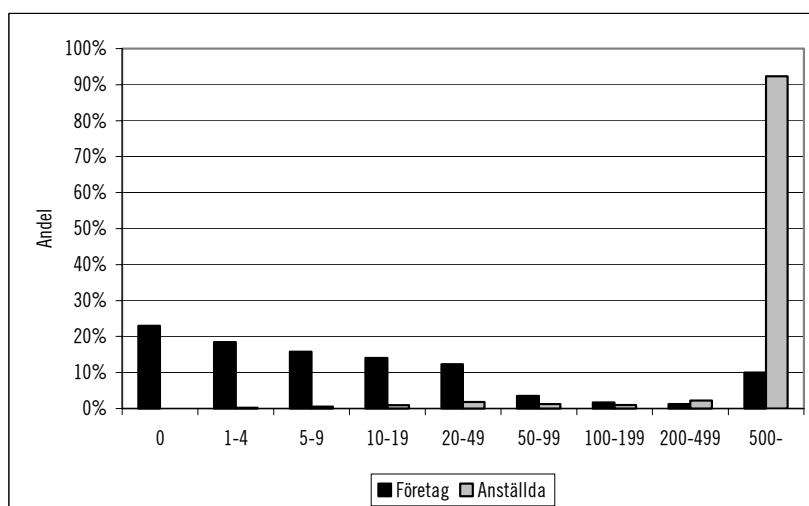


### 3.9 Omsorg och sociala insatser

*Servicehus, hem för vård eller boende o.d.*

I branschen finns verksamheter såsom gruppboende, servicehus och ålderdomshem för äldre personer, gruppboenden och service-lägenheter för personer med funktionshinder, jourhem och familjehem för barn och ungdomar, behandlingshem och gästhem för vuxna med missbruksproblem samt härbärgen och kvinnohus. Närmare 60 procent av företagen har färre än 10 anställda, ca en fjärdedel av företagen har 10–49 anställda, och drygt 15 procent av företagen har 50 anställda eller fler (se figur 3.12). Bland de anställda arbetar mer än 90 procent i företag med 500 anställda eller fler, medan endast ca en procent arbetar i företag med färre än 10 anställda och ca tre procent arbetar i företag med 10–49 anställda.

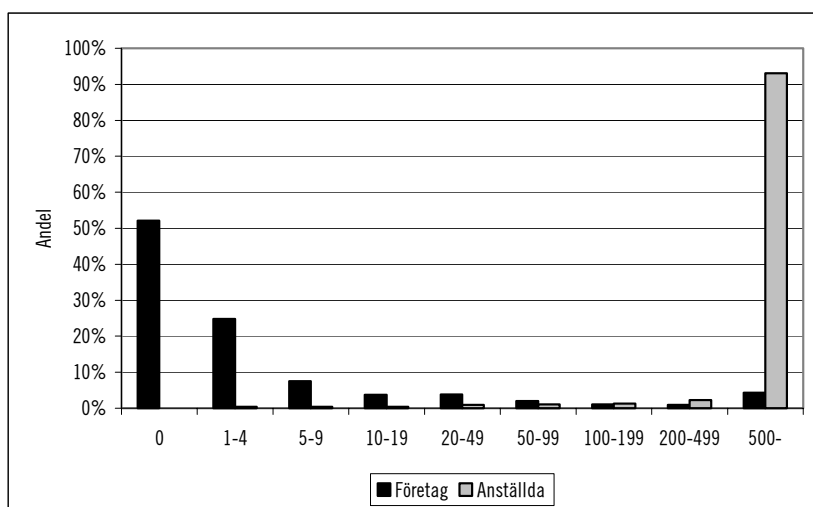
**Figur 3.12 Servicehus, hem för vård eller boende o.d. (85.31)**



Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

*Sociala öppenvårdsenheter, socialkontor*

Här finns verksamheter såsom fritidshem och öppna förskolor, öppna sociala insatser för barn, ungdomar och vuxna, hemtjänst och dagverksamhet för äldre personer, humanitär verksamhet, flyktingmottagningar. Knappt 85 procent av företagen har färre än 10 anställda, ca åtta procent av företagen har 10–49 anställda och ca åtta procent av företagen har 50 anställda eller fler (se figur 3.13). Bland de anställda arbetar mer än 90 procent i företag med 500 anställda eller fler, medan endast ca en procent arbetar i företag med färre än 10 anställda och drygt en procent arbetar i företag med 10–49 anställda.

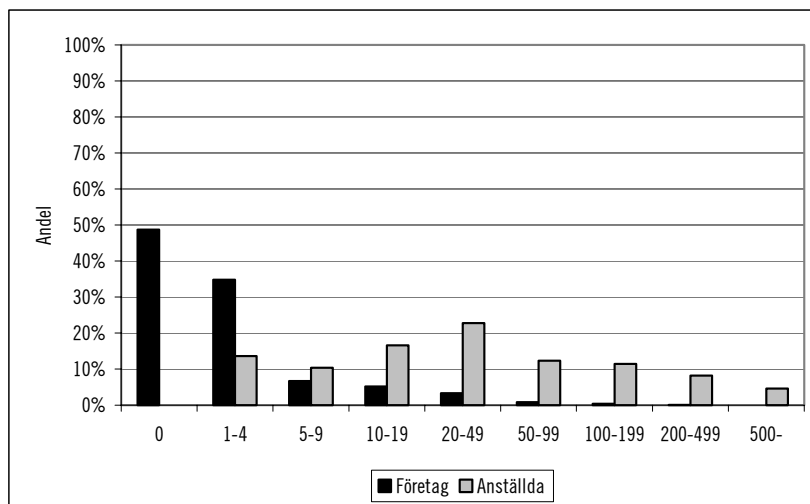
**Figur 3.13 Sociala öppenvårdsenheter, socialkontor (85.32)**

Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

### 3.10 Intressebevakning och religiös verksamhet

I denna bransch finns bl.a. arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, branschorganisationer, religiösa samfund och politiska organisationer. Drygt 90 procent av företagen har färre än 10 anställda, ca hälften saknar anställda och drygt åtta procent av företagen har 10–49 anställda (se *figur 3.14*). Bland de anställda arbetar en fjärdedel i företag med färre än 10 anställda och 40 procent arbetar i företag med 10–49 anställda.

Figur 3.14 Intressebevakning och religiös verksamhet (91)

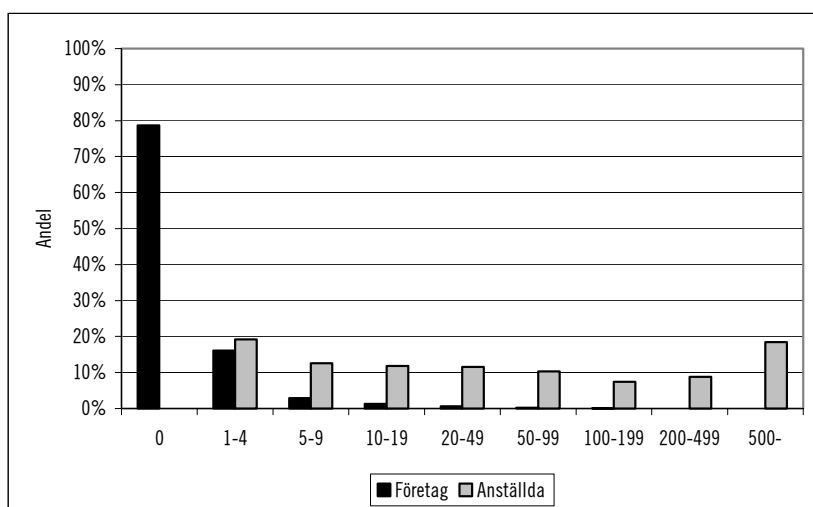


Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

### 3.11 Rekreations-, kultur- och sportverksamhet

Branschen innefattar t.ex. produktion och distribution av film och video, biografier, teatrar, konserthus och nöjesparker, folkforsknings- och specialbibliotek, arkiv- och museiverksamhet, djurparker och botaniska trädgårdar, golf- motor-, trav- och galoppbanor, sporthallar och idrottsanläggningar, spel- och vadhållningsverksamhet, skidsportanläggningar m.m. Knappt 98 procent av företagen har färre än 10 anställda och ca två procent har 10–49 anställda (se figur 3.15). Endast ett fåtal företag har 50 anställda eller fler. Bland de anställda arbetar en tredjedel i företag med färre än 10 anställda, en fjärdedel arbetar i företag med 10–49 anställda och ca 45 procent arbetar i företag med 50 anställda eller fler.

Figur 3.15 Rekreations-, kultur- och sportverksamhet (92)

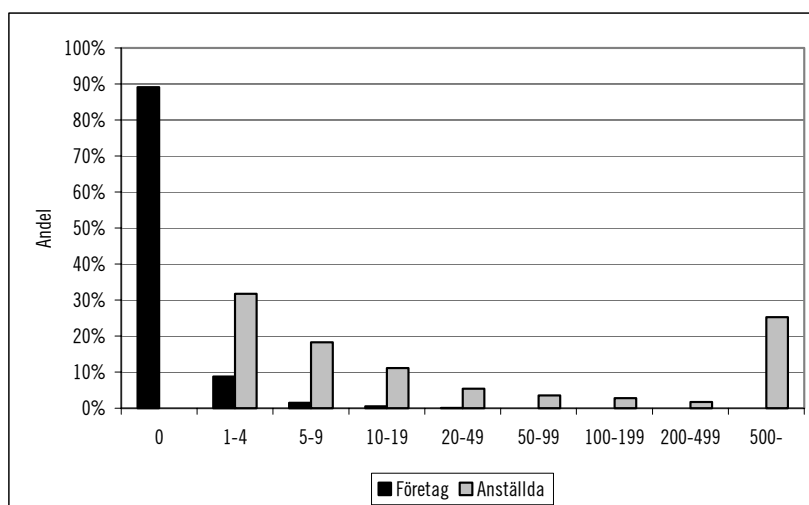


Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

### 3.12 Annan serviceverksamhet

I branschen finns olikartade verksamheter såsom begravningsbyråer, kem- och vattentvätt för industrin och kemtvätt för konsumenter, solarier och hår- och hudvård, kontaktförmedlingar och släktforskningsorganisationer. Ungefär 99 procent av företagen har färre än 10 anställda och knappt en procent har 10–49 anställda (se figur 3.16). Endast ett mycket litet antal företag har 50 anställda eller fler. Bland de anställda arbetar hälften i företag med färre än 10 anställda, medan drygt 15 procent arbetar i företag med 10–49 anställda. Samtidigt arbetar en fjärdedel i företag med 500 anställda eller fler.

Figur 3.16 Annan serviceverksamhet (93)



Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

### 3.13 Samtliga branscher

År 2004 uppgick det totala antalet företag till drygt 870 000 (se *tabell 3.1*). En mycket stor andel företag saknar anställda eller har endast ett fåtal anställda. Om man i den gruppen inkluderar företag som har högst nio anställda, uppgår andelen företag med få eller inga anställda till ca 96 procent av det totala antalet företag. Mer än hälften av det totala antalet anställda finns i företag med 500 anställda eller fler, medan företag med högst nio anställda sysselsätter ca 13 procent av det totala antalet anställda.

**Tabell 3.1 Antal och andel företag respektive anställda i olika storleksklasser, 2004**

Storleksklass	Företag		Anställda	
	Antal	Andel	Antal	Andel
Företag utan anställda	651 609	74,9	0	0
1–4 anställda	149 049	17,1	276 397	7,3
5–9 anställda	34 439	3,9	223 635	5,9
10–19 anställda	18 149	2,1	242 747	6,5
20–49 anställda	10 562	1,2	314 712	8,4
50–99 anställda	3 162	0,4	216 969	5,8
100–199 anställda	1 482	0,2	204 752	5,4
200–499 anställda	891	0,1	270 722	7,2
500 eller fler anställda	846	0,1	2 013 367	53,5
<i>Summa</i>	<i>870 189</i>	<i>100,0</i>	<i>3 763 301</i>	<i>100,0</i>

Källa: SCB:s Företagsregister, 2004.

### 3.14 Sammanfattning

De redovisade branscherna – som har en hög andel deltidssysselsatta – domineras genomgående av företag med få anställda (se *tabell 3.2*). Andelen företag med färre än 10 anställda är ungefär 90 procent eller högre i samtliga branscher utom fyra stycken; det är dels branschen varuhus och butiker med brett sortiment, dels tre branscher där kommunal verksamhet dominerar. Andelen företag med få anställda är lägst i branschen servicehus, hem för vård eller boende. I den branschen finns verksamheter såsom servicehus och ålderdomshem för äldre personer, gruppboenden och service-lägenheter för funktionshindrade samt behandlingshem och gästhem för vuxna med missbruksproblem. Även förskolan har i jämförelse med övriga branscher en relativt liten andel företag med få anställda.

**Tabell 3.2 Andel företag i 16 branscher redovisade i tre storleksklasser efter antal anställda, %, 2004**

Bransch	Storleksklasser		
	1-9	20-499	500-
Jordbruksverksamhet m.m.	100	0	0
Varuhus och butiker med brett sortiment	80	20	0
Specialbutiker	96	4	0
Detaljhandel, ej i butik	98	2	0
Reparationsverkstäder för hushållsart. m.m.	98	2	0
Hotell- och restaurangrörelse	92	8	0
Post- och teleföretag	88	10	2
Andra företagstjänster	97	3	0
Utbildning, exkl. förskolan	92	7	1
Förskolan	69	29	2
Hälsa- och sjukvård, veterinärverksamhet	97	3	0
Servicehus, hem för vård och boende o.d.	57	33	10
Sociala öppenvårdsenheter, socialkontor	84	12	4
Intresseorganisationer, religiös verksamhet	90	10	0
Rekreation, kultur och sport	98	2	0
Annan service, förvärvsarbete i hushåll	99	1	0
Samtliga branscher	96	4	0

*Källa:* SCB:s Företagsregister, 2004.

Anm. För enskilda branscher kan uppgifterna vara osäkra, se avsnitt 3.1.

När det gäller andelen anställda i företag i olika storleksklasser är bilden mer varierad. I några av de redovisade branscherna arbetar mellan en fjärdedel och en tredjedel av de anställda i företag med högst 10 anställda. Det gäller specialbutiker, förskoleverksamhet, annan företagservice, hotell- och restaurangbranschen samt branscher som avser intresseorganisationer och religiös verksamhet och rekreations-, kultur- och sportverksamhet. I branscherna annan serviceverksamhet och reparationsverkstäder m.m. arbetar ca hälften av de anställda i företag med högst 10 anställda, medan den andelen uppgår till ca 70 procent i företag verksamma i jordbruksnäringen. Bland de övriga redovisade branscherna arbetar endast en liten andel av de anställda i företag med högst 10 anställda. Det gäller varuhus och butiker med brett sortiment, detaljhandeln, post- och teleföretag, utbildningsväsendet (exkl. förskolan), hälsa- och sjukvården samt verksamheter som avser omsorg och sociala insatser.

## 4 Det pågående arbetet för att minska deltidsarbetslösheten

### 4.1 HelaProjektet och AMS arbete

#### *AMS arbete*

AMS har under senare år intensifierat sina insatser för att minska deltidsarbetslösheten. Detta har skett utifrån uppdrag som formulerats av regeringen och i samarbete med länsarbetsnämnderna. Insatserna – som inledningsvis riktades mot vissa yrkesgrupper inom vård och omsorg – har nu utvidgats till att omfatta hela arbetsmarknaden.

I regleringsbrevet för 2000 angavs målet att på ett års sikt halvera deltidsarbetslösheten bland vård- och omsorgspersonal. Uppdraget var en följd av Vårdkommissionens förslag.<sup>1</sup> Och i regleringsbrevet för 2001 fick AMS i uppdrag bl.a. att identifiera och kartlägga arbetsgivare som har en stor andel deltidsanställda och som inte erbjuder utökad arbetstid till arbetstagare som önskar det. Samma år införde AMS förändrade riktlinjer för arbetsmarknadsutbildningar inom vård och omsorg. Sådana utbildningar skall genomföras endast om arbetsgivaren vidtar åtgärder för att minska deltidsarbetslösheten samt garanterar att deltagarna kan få anställning med önskad sysselsättningsgrad. Överläggningar hölls med landsting och kommuner för att informera om kommande förändringar i arbetsförmedlingarnas insatser. Och berörda fackliga organisationer informerades om vikten av samverkan för att få till stånd förändringar i arbetsorganisationen med målet att minska ofrivilligt deltidsarbete.

År 2001 infördes en intygsrutin för deltidsarbetslösa och timanställda sjuksköterskor, undersköterskor, sjukvårdsbiträden, vårdbiträden, skötare och vårdare inom omsorgsverksamhet. Intygsrutinen innebär att deltidsanställda som söker ytterligare arbete måste hos arbetsförmedlingen uppvisa ett intyg från arbets-

---

<sup>1</sup> Se Ds 1999:44 s. 181.



givaren att han eller hon inte kan erbjuda utökad arbetstid. Intyget skall förnyas var sjätte månad. Syftet med intygsrutinen är att arbetsgivaren skall få kunskap om omfattningen av deltidsarbetslöshet inom sin organisation. Samtidigt kan intyget utgöra ett underlag för överläggningar med arbetsgivare och fackliga organisationer om arbetsorganisationen på den berörda arbetsplatsen. Intygen bidrar också till att öka kvaliteten och aktualiteten när det gäller registrerade uppgifter om deltidsarbetslösa och timanställda i arbetsförmedlingens operativa förmedlingsystem.

I regleringsbrevet för 2002 uppmanades AMS att fortsätta påbörjade insatser för att minska deltidsarbetslösheten samt att medverka i HelaProjektet. Det året utvidgade AMS intygsrutinen till att gälla även deltidsarbetslösa barnskötare och förskollärare. AMS påbörjade också ett arbete med att identifiera större arbetsgivare inom handeln och hotell- och restaurangbranschen som har en hög andel deltidsarbetslös personal. År 2003 utvidgade AMS intygsrutinen till samtliga deltidsarbetslösa och timanställda.

AMS har också initierat en ny arbetsmetod vid arbetsförmedlingarna.<sup>2</sup> Efter överenskommelse med arbetsgivaren tillhandahåller denne personallistor som samkörs med arbetsförmedlingens sökanderegister. Genom samkörningen får man fram listor på deltidsarbetslösa och timanställda som är anställda hos arbetsgivaren och samtidigt anmälda som arbetssökande. Listorna skickas till arbetsförmedlingen och arbetsgivaren som gör en översyn av sin arbetsorganisation med syftet att kunna erbjuda deltidsarbetslösa och timanställda önskad arbetstid. Arbetsförmedlingen har fortlöpande kontakt med arbetsgivaren. Och efter sex månader tas nya listor fram och resultatet av insatserna utvärderas.

Under år 2005 har AMS fortsatt arbetet med att implementera den s.k. Arena-modellen. Arbetsmetoden tillämpas både i förhållande till kommuner och till större företag inom handeln. För år 2005 har AMS satt som mål att andelen deltidsarbetslösa som är inskrivna vid arbetsförmedlingen längre perioder än ett år inte skall öka jämfört med 2004.

---

<sup>2</sup> Arbetsmetoden har kallats för Arena-modellen. Den utgår från att arbetsförmedlingen, arbetsgivaren och den fackliga organisationen kommer överens om att skapa en "arena" där man gemensamt diskuterar och tar fram lösningar för deltidsarbetslösa i den berörda verksamheten.

### *HelaProjektet*

HelaProjektet är en av regeringens satsningar för att minska problemen med ofrivilligt deltidsarbete och deltidsarbetslöshet. Det är ett samverkansprojekt mellan Arbetsmiljöverket, Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Jämställdhetsombudsmannen och Svenska ESF-rådet. I detta avsnitt ges en översiktlig presentation av HelaProjektet. En närmare redogörelse för HelaProjektets arbete finns i *bilaga 3* till detta betänkande.

De övergripande målen för HelaProjektet har varit att minska deltidsarbetslösheten för deltidsanställda och timanställda, att minska det ofrivilliga deltidsarbetet, att minska hinder för möjligheten till heltidsarbete samt att verka för bestående förändringar. Huvuddelen av HelaProjektets medel har fördelats till lokala projekt.

Under perioden 2002–2004 har 63 lokala projekt inom främst offentlig sektor, handeln samt hotell- och restaurangbranschen fått bidrag till olika former av satsningar för att minska deltidsarbetslösheten. Dessa har haft en regional spridning och drygt hälften har varit förankrade i glesbygd. Projekten har varit inriktade på insatser där man prövat nya arbetsformer och lösningar som griper över fler sektorer och nivåer i både arbetsorganisationen och i samhället. Det har också varit betydelsefullt att projekten haft en bred förankring bland arbetsmarknadens parter, utbildningsorganisationer och länsarbetsnämnder. För att uppnå bestående resultat har det varit viktigt att fokus i projekten legat på kompetensutveckling och flexibla arbetsformer samt strukturella förändringar i arbetsorganisationen. Stor vikt har också lagts vid effekter på jämställdheten mellan kvinnor och män samt åtgärder som kan förbättra arbetsmiljön.

Genom ett lokalt projekt har ca 400 deltidsanställda inom äldre- och handikappomsorgen i Piteå kommun fått arbete på heltid. Detta har varit möjligt bl.a. genom införandet av flexibla arbetsscheman och möjligheter för anställda att såväl öka som minska sin sysselsättningsgrad. Bland ca 650 anställda har 36 procent ökat sin sysselsättningsgrad, 13 procent har minskat sin sysselsättningsgrad och 51 procent har behållit sin nuvarande sysselsättningsgrad. Vid starten av projektet var 150 personer deltidsarbetslösa och stod till arbetsmarknadens förfogande. I dag har 125 av dem fått heltidsarbete inom äldre- och handikappomsorgen.

Ett annat exempel är ett lokalt projekt med inriktning på kompetensutveckling av deltidsanställda inom handeln i Västerås. Projektet har drivits av Föreningen Kraftverket. Inom ramen för projektet har man även hållit seminarier för chefer inom handeln och arbetat med organisationsutveckling av företag för att förbättra deltidsanställdas möjlighet till heltidsarbete. Projektet har också haft ett tydligt fokus på jämställdheten. Totalt 269 personer har deltagit i utbildning. Av dessa har 109 personer fått en förbättrad arbetssituation, medan 134 personer har förändrat sin situation genom att påbörja studier, ta ut föräldraledighet eller genom att flytta till annan ort. Utöver detta har ca 500 sökande avregistrerats från arbetsförmedlingen. Projektet har också resulterat i utveckling av flexibla metoder för kompetensutveckling och metoder för att motivera arbetsgivare till organisationsutveckling samt modeller för samverkan med arbetsförmedlingen.

Även i Malmö har ett projekt bedrivits med inriktning mot handeln. Målet för projektet har varit att minska deltidsarbetslösheten och antalet timanställningar. Tyngdpunkten i arbetet har legat på kompetensutveckling. Totalt har 87 anställda deltagit. Av dessa har 18 procent fått utökad arbetstid och sju procent har fått en timanställning omvandlad till en tillsvidare- eller visstidsanställning.

HelaProjektet har också initierat ett antal kompetensutvecklingsprojekt som syftar till att utveckla nya metoder och modeller när det gäller utbildningar för deltidsarbetslösa. Flera av dessa projekt har infattat utveckling av valideringsmetoder för att förkorta utbildningstiden för arbetstagare som saknar formell kompetens, men som har lång yrkeserfarenhet.

Inom HelaProjektet har medel avsatts till forskning om mekanismer bakom och effekter av deltidsarbetslöshet. Det centrala forskningsområdet har varit inriktat på arbetsorganisationen, arbetsmarknaden samt arbete och hälsa. Forskningsarbetet har utförts av Arbetslivsinstitutet som producerat ett antal rapporter.<sup>3</sup> I rapporterna studeras mekanismer och trender bakom deltidsarbetslöshet och den allmänna utvecklingen mot flexibla anställningsformer. Även orsakerna till att arbetet organiseras på olika sätt i olika branscher har studerats. I rapporterna studeras också offentliga och privata arbetsgivares attityder till deltidsarbetslöshet och efterfrågan på arbetskraft. Människors möjlighet

<sup>3</sup> Rapporterna finns tillgängliga på HelaProjektets webbplats [www.helaprojektet.com](http://www.helaprojektet.com) och på Arbetslivsinstitutets webbplats [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se).

att arbeta och försörja sig och hur arbetsmiljön och anställningsvillkoren påverkar människors hälsa har också varit ett viktigt tema i forskningen. Här ingår t.ex. studier av hur tunga arbeten kan leda till ofrivilligt deltidsarbete.

HelaProjektet bedriver också forskning för att följa upp och utvärdera de lokala projekten. Resultaten presenteras i rapporter under 2005. Fokus i den forskningen ligger på att synliggöra och analysera vilka hinder som finns för att deltidsarbetslösa skall få möjlighet till heltidsarbete eller önskad sysselsättningsgrad.

I november 2005 har HelaProjektet även publicerat en tematiserad rapport med uppföljning av de erfarenheter som gjorts i de lokala projekten.<sup>4</sup>

### *Utvärderingar*

Regeringen har gett Centrum för arbetsmarknadspolitisk forskning i Växjö uppdraget att utföra en effekt- och genomförandevärdering av HelaProjektet. Uppdraget ska redovisas senast den 1 september 2006. Riksrevisionsverket genomför en utvärdering av gjorda insatser för att minska deltidsarbetslösheten. Utvärderingen omfattar bl.a. AMS arbete och de insatser som gjorts inom ramen för HelaProjektet. Syftet med granskningen är att bedöma om insatserna för att minska deltidsarbetslösheten har lett till önskat resultat i form av färre ofrivilligt deltidsarbetande och avsedda effekter på arbetsmarknadens funktionssätt. Rapporten förväntas presenteras vid årskiftet 2005/06.

## **4.2 Primärkommunernas insatser**

### *Primärkommunal sektor*

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i den primärkommunala sektorn 2003 var 90,0 procent för kvinnor och 96,1 procent för män.<sup>5</sup> Andelen heltidsanställda har ökat med 3 procentenheter de senaste åtta åren och utgör i dag 59 procent av samtliga anställda (se *tabell 4.1*). Samtidigt har andelen deltidsanställda minskat något, medan andelen timanställda har ökat.

---

<sup>4</sup> Utbult m.fl. (2005).

**Tabell 4.1 Andel heltidsanställda, deltidsanställda och timanställda i primärkommunerna, %, 1996–2004**

Anställningsform	1996	1998	2000	2002	2004
Heltidsanställda	56	56	57	59	59
Deltidsanställda	34	32	32	30	29
Timanställda	10	11	11	11	12

Källa: Sveriges Kommuner och Landsting.

Om man studerar enbart vård- och omsorgsverksamheterna framträder en annan bild (se *tabell 4.2*). Andelen heltidsanställda har ökat med 4 procentenheter de senast åtta åren och utgör i dag 40 procent. Under samma period har andelen deltidsanställda minskat något, men är fortfarande större än andelen heltidsanställda. Samtidigt har andelen timanställda ökat och utgör i dag 17 procent av det totala antalet anställda i de verksamheterna.

**Tabell 4.2 Andel heltidsanställda, deltidsanställda och timanställda i primärkommunernas vård- och omsorgsverksamheter, %, 1996–2004**

Anställningsform	1996	1998	2000	2002	2004
Heltidsanställda	36	35	36	39	40
Deltidsanställda	49	48	48	45	43
Timanställda	15	17	16	16	17

Källa: Sveriges Kommuner och Landsting.

En fjärdedel av kommunerna har tagit politiska beslut som innebär att deltidsanställda skall erbjudas önskad sysselsättningsgrad.<sup>6</sup> Av dessa har drygt hälften gått vidare med ett konkret erbjudande riktat mot samtliga anställda eller i några fall enbart vissa personalgrupper. Ungefär en femtedel av kommunerna utreder för närvarande förutsättningarna för att erbjuda anställda önskad sysselsättningsgrad. I de kommunerna kan politiska beslut vara att vänta.

Nedan beskrivs översiktligt det pågående arbetet i tre kommuner med att erbjuda anställda önskad sysselsättningsgrad. Beskrivningen tar sikte på förändringar i arbetsorganisationen och på uppnådda resultat när det gäller att minska deltidsarbetslösheten.

<sup>5</sup> Data avser samtliga primärkommunala verksamheter.

<sup>6</sup> Uppgiften är hämtad från en enkätundersökning som Sveriges Kommuner och Landsting har genomfört under våren 2005.

*Växjö kommun*

Omsorgsförvaltningen i Växjö kommun tillhandahåller omsorg och vård för äldre och funktionshindrade. Verksamheten omfattar bl.a. olika typer av boenden och service för äldre, långtidssjuka och personer med långvariga psykiska funktionshinder. Förvaltningen sysselsätter totalt drygt 2 400 personer, varav ca 1 400 är anställda på deltid. Tre fjärdedelar av de deltidsanställda har en sysselsättningsgrad som är 75 procent eller högre. Undersköterskor och vårdbiträden utgör de två största personalkategorierna med tillsammans totalt ca 1 350 anställda. Av dessa är 95 procent kvinnor. Drygt 430 personer arbetar i kök. Av dessa är 87 procent kvinnor. Två andra stora personalkategorier är vårdare och skötare som tillsammans omfattar drygt 300 personer. Av dessa är 98 procent kvinnor.

Kommunen har under ett antal år arbetat för att personal inom omsorgsförvaltningen skall få önskad sysselsättningsgrad. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för anställda inom omsorgsförvaltningen är för närvarande 86 procent. I januari 2005 träffade kommunen ett lokalt kollektivavtal med Svenska Kommunalarbetarförbundet. Avtalet reglerar rätt till heltidsanställning och partiell tjänstledighet för tillsvidare- och visstidsanställd personal inom omsorgsförvaltningen.<sup>7</sup>

Enligt avtalet skall anställningsavtalen för deltidsanställda omregleras till att gälla anställning på heltid. Samtidigt tillförsäkras arbetstagarna en rätt till partiell tjänstledighet som gäller tills vidare. Något skäl för tjänstledigheten behöver inte anges. Och den anställda kan ändra omfattningen av sin tjänstledighet eller återgå till att arbeta på heltid med tre månaders varsel.

Av den avtalade arbetstiden skall 95 procent schemaläggas och fullgöras på den ordinarie arbetsplatsen. Resterande arbetstid läggs i en s.k. timbank och fullgörs genom att arbetstagaren vikarierar på den ordinarie arbetsplatsen eller på andra arbetsplatser.<sup>8</sup> I samband med genomförandet av avtalet övergår arbetsplatserna till s.k. tvättstugeschema. Ett sådant schema baseras på bemanningsbehovet på den enskilda arbetsplatsen och utarbetas i samarbete med personalen. Flexibiliteten i systemet tillgodoses genom att arbetsplatsens planeringsperiod begränsas till fem eller sex veckor.

<sup>7</sup> Genom avtalet införs även årsarbetstid för de yrkeskategorier inom omsorgsförvaltningen som organiseras av Svenska Kommunalarbetarförbundet.

<sup>8</sup> Antalet timmar som ställs till förfogande genom timbanken anpassas för personal som är partiellt tjänstledig.

Det ger möjlighet att kontinuerligt se över verksamhetens behov och lägga scheman med hänsyn till arbetstagarnas behov och önskemål.

Arbetet med genomförandet av avtalet pågår för närvarande och skall vara slutfört senast den 31 december 2005. Kommunen räknar med att förändringarna inte kommer att medföra ytterligare kostnader i verksamheten. Man bedömer också att uttaget av arbetstid från timanställda kommer att minska till förmån för anställda som har andra anställningsformer.<sup>9</sup>

### *Falköpings kommun*

Äldre- och handikappomsorgen i Falköpings kommun sysselsätter 1 190 anställda, varav 1 084 är kvinnor. Av det totala antalet anställda arbetar ca 680 på deltid. De deltidsarbetande utgörs till ca 95 procent av kvinnor.

Vikariebehovet inom äldre- och handikappomsorgen är relativt konstant och uppgår till ca 90 årsarbetskrafter. För att på ett effektivt sätt tillgodose behovet av vikarier inom omsorgsverksamheten har kommunen infört en central resursförmedling. Till sitt förfogande har resursförmedlingen heltidsanställda vikarier, timanställda samt deltidsanställda som valt att utöka sin sysselsättningsgrad. Antalet heltidsanställda vikarier har ökat från 16 stycken år 2001 till 53 stycken år 2004. Nyrekryteringarna har skett främst bland personal som tidigare arbetat som timanställda inom äldre- och handikappomsorgen.

Kommunen har utvecklat ett databaserat planeringssystem som matchar verksamhetens vikariebehov med den tid som personalen anger att de kan arbeta. Genom att anställa vikarier på heltid och erbjuda utökad arbetstid till deltidsanställda har kommunen kunnat minska sina kostnader för vikarier. Under perioden 1999–2004 har den totala kostnaden för vikarieanskaffning inom omsorgsverksamheten minskat med ca fyra miljoner kr. Besparingen beror främst på att kostnaden för uttag av mertid och övertid samt kostnaden för introduktion av timanställda på nya arbetsplatser har minskat.

Hösten 2001 erbjöd kommunen deltidsanställda undersköterskor och vårdbiträden inom äldre- och handikappomsorgen

---

<sup>9</sup> Uppgifter i detta avsnitt har inhämtats från avdelningschefen Gunn Fouckt-Nilsson, Omsorgsförvaltningen i Växjö kommun och ombudsmannen Lars Ingvert, Kommunal Kronoberg, Växjö.

möjlighet att gå upp till heltid eller till ett önskat högre arbetstidsmått. Den utökade arbetstiden utförs inom ramen för årsarbetstid.<sup>10</sup> De som accepterar erbjudandet arbetar kvar på sina nuvarande arbetsplatser i samma omfattning som tidigare. För att få ytterligare arbetstid upp till önskad sysselsättningsgrad vikarierar arbetstagaren på andra arbetsplatser inom omsorgsverksamheten.<sup>11</sup> Önskemålen om utökad arbetstid avser i de flesta fall en sysselsättningsgrad på 85–90 procent. För närvarande har 92 deltidsanställda inom omsorgsverksamheten utökat sin arbetstid. Det har hittills varit möjligt för kommunen att tillgodose samtliga önskemål. Den genomsnittliga ökningen av sysselsättningsgraden uppgår till 17 procent.

Systemet med förmedling av vikarier och erbjudandet om högre sysselsättningsgrad har nyligen införts för köks- och måltidspersonal. Utvidgningen omfattar ca 100 anställda på centralkök, skolor och boenden. Under hösten 2005 kommer systemet att införas för drygt 1 000 anställda barnskötare och förskollärare.<sup>12</sup>

### *Hofors kommun*

Omvårdnadsförvaltningen i Hofors kommun tillhandahåller omsorg och vård för äldre och funktionshindrade. Verksamheten omfattar bl.a. olika typer av boenden och service för äldre, långtidssjuka och personer med långvariga psykiska funktionshinder. Förvaltningen sysselsätter totalt drygt 410 personer, varav drygt 220 är anställda på deltid. Bland deltidsanställd personal har 45 procent en sysselsättningsgrad som är 75 procent eller högre. Undersköterskor och vårdbiträden utgör de två största personalkategorierna med tillsammans totalt ca 250 anställda. Av dessa är 99 procent kvinnor. Några andra stora personalkategorier är vårdare, skötare och habiliterare som tillsammans omfattar ca 100 personer. Av dessa är 89 procent kvinnor.

Under perioden september 2003 till mars 2005 har kommunen genomfört Hoforsmodellen, ett lokalt projekt inom ramen för HelaProjektet. Det övergripande syftet med projektet har varit att

---

<sup>10</sup> Förutsättningarna för erbjudandet regleras i ett lokalt kollektivavtal med Svenska Kommunalarbetsförbundet.

<sup>11</sup> Arbetstagaren kan välja hur många arbetsplatser han eller hon vill vikariera på. För att höja sysselsättningsgraden med 25 procent krävs dock i regel att den utökade arbetstiden förläggs till minst tre arbetsplatser.

<sup>12</sup> Uppgifter i detta avsnitt har inhämtats från enhetschefen Anders Dahlberg, Socialförvaltningen i Falköpings kommun.



ge personal inom vård- och omsorgsverksamheten möjlighet att välja önskad sysselsättningsgrad och få ett större inflytande över schemaläggning av arbetstiden.<sup>13</sup> I projektet har 264 tillsvidareanställda personer deltagit. Antalet deltagare inkluderar 15 personer som var tjänstlediga eller långtidssjuka under projekt-tiden. Kommunen har beslutat att permanenta de organisations- och arbetsformer som införts genom projektet. Beslutet innebär att personal inom vård- och omsorgsverksamheten ges rätt att välja önskad sysselsättningsgrad och att därefter göra ett nytt val en gång per år.

I samband med genomförandet av projektet träffade kommunen ett lokalt kollektivavtal med Svenska Kommunalarbetsförbundet. Avtalet reglerar införandet av en flexibel arbetstidsmodell inom vård- och omsorgsverksamheten och innebär att all arbetstid läggs i en s.k. timbank. Arbetstiden schemaläggs och fullgörs i huvudsak på den ordinarie arbetsplatsen. Det är endast i mycket liten omfattning som personal arbetar på andra arbetsplatser än den ordinarie. Den nya arbetstidsmodellen innebär också att arbetsplatserna övergår till s.k. tvättstugeschema. Ett sådant schema baseras på bemanningsbehovet på den enskilda arbetsplatsen och utarbetas i samarbete med personalen. Planeringsperioden varierar mellan fem och tio veckor.

Under perioden september 2003 till mars 2005 har möjligheten att välja önskad sysselsättningsgrad införts stegvis. År 2004 valde 173 personer sysselsättningsgrad. Bland dessa valde 60 procent att höja sysselsättningsgraden med i genomsnitt 10 procent. Övriga valde att sänka eller behålla sysselsättningsgraden. År 2005 valde 238 personer sysselsättningsgrad. Bland dessa valde en tredjedel att höja sysselsättningsgraden med i genomsnitt 12 procent. Övriga valde att sänka eller behålla sysselsättningsgraden. Drygt en tredjedel av de personer som valde sysselsättningsgrad 2004 har inte gjort några förändringar året därpå.

I dag har samtliga anställda som berörts av projektet valt sysselsättningsgrad minst en gång. Under genomförandeperioden har antalet heltidsanställda ökat från 46 till 101 personer. Samtidigt har antalet deltidsanställda minskat från 213 till 160 personer. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat från 81 procent till

---

<sup>13</sup> Kökspersonal, receptionister, vaktmästare och personliga assistenter har inte deltagit i projektet och omfattas heller inte av beslutet att permanenta det lokala projektet. Det pågår dock diskussioner om att utöka tillämpningen till andra verksamheter och personalgrupper.

88 procent. Och det sammanlagda antalet årsarbetare har ökat från 208,8 stycken år 2003 till 228,1 stycket år 2005.

Införandet av den s.k. Hoforsmodellen har för år 2004 inneburit en resultatförbättring av verksamheten med ca en miljon kronor. Det främsta skälet till besparingen är ett minskat behov av övertids- och mertidsuttag och minskade sjuklönekostnader.<sup>14</sup>

### 4.3 Landstingens och regionernas insatser

#### *Landstingssektorn*

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i den landstingskommunala sektorn 2003 var 92,7 procent för kvinnor och 97,2 procent för män.<sup>15</sup> Heltidsanställda utgör i dag ca tre fjärdedelar av samtliga anställda (se *tabell 4.3*). Samtidigt har både andelen deltidsanställda och andelen timanställda minskat.

**Tabell 4.3 Andel heltidsanställda, deltidsanställda och timanställda i landstingssektorn, %, 1996–2004**

<i>Anställningsform</i>	<i>1996</i>	<i>1998</i>	<i>2000</i>	<i>2002</i>	<i>2004</i>
Heltidsanställda	63	65	71	74	75
Deltidsanställda	31	28	24	22	20
Timanställda	6	6	5	5	5

*Källa:* Sveriges Kommuner och Landsting.

Landstingens och regionernas arbete har i huvudsak bedrivits i tre steg. Dessa är att kartlägga deltidsanställdas intresse att öka arbetstidsmättet, fatta politiska beslut om att erbjuda heltidsanställningar och erbjuda deltidsanställda möjlighet att öka arbetstiden. År 2001 hade samtliga landsting och regioner undersökt intresset bland deltidsanställda att ändra arbetstidsmättet. Samma år hade tre fjärdedelar av landstingen och regionerna lämnat konkreta erbjudanden till deltidsanställd personal att öka arbetstiden.

Nedan beskrivs översiktligt det pågående arbetet i ett landsting med att erbjuda heltidsanställning eller önskad sysselsättningsgrad.

<sup>14</sup> Fernlund Skagerud (2005).

<sup>15</sup> Data avser samtliga landstingskommunala verksamheter.

*Landstinget Gävleborg*

Landstingsfullmäktige i Gävleborgs län tog i april 2002 beslut om att önskad sysselsättningsgrad skall erbjudas vid nyanställningar fr.o.m. den 1 juli 2002 och att önskemål om ökad sysselsättningsgrad bland befintlig tillsvidareanställd personal skall ha tillgodosetts senast den 31 december 2003. Beslutet omfattar samtliga personalgrupper och gäller tillsvidare. Före beslutet har landstinget vid två tillfällen erbjudit deltidсанställda möjlighet att öka arbetstiden.

Landstinget Gävleborg har totalt ca 8 000 anställda. Sedan 1999 har ca 1 000 personer, företrädesvis kvinnor, ökat sin sysselsättningsgrad i anställningen. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden 2004 var 94,2 procent för kvinnor och 97,5 procent för män. Det är en ökning med ca sju procentenheter sedan 1999. År 2004 utgjorde andelen heltidsanställda 77 procent av det totala antalet anställda. Det är en ökning med åtta procentenheter sedan 1999. Under samma period har andelen deltidсанställda sjunkit från 25 procent till 16 procent. Andelen timanställda uppgick 1999 till sex procent och 2004 till sju procent.

## 5 Internationell utblick

### 5.1 Deltidsdirektivet

#### *Direktivets tillkomst och innehåll*

Den 6 juni 1997 träffade de allmänna branschövergripande organisationerna på europainivå ett ramavtal om deltidarbete.<sup>1</sup> Parterna överlämnade därefter avtalet till kommissionen med begäran om att det skulle genomföras genom ett rådsbeslut i enlighet med artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik.<sup>2</sup> Kommissionen lade fram ett förslag till direktiv som syftade till att genomföra ramavtalet om deltidarbete. Vid ministerrådsmöte antogs direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtal om deltidarbete (deltidsdirektivet).<sup>3</sup> De materiella bestämmelserna finns i ramavtalet som fogats som bilaga till direktivet.

#### *Ramavtalet om deltidarbete*

Syftet med ramavtalet är att säkerställa principen om icke-diskriminering, att förbättra kvaliteten på deltidarbete, att underlätta utvecklingen av deltidarbete på frivillig grund samt att bidra till en flexibel organisering av arbetstiden på ett sätt som tar hänsyn till både arbetsgivares och arbetstagares behov (klausul 1).

Ramavtalet gäller deltidarbetande som har ett anställningsförhållande som regleras av lag, kollektivavtal eller praxis i medlemsstaterna (klausul 2). Det finns ett visst utrymme för medlemsstaterna att, efter samråd med arbetsmarknadens parter, på

---

<sup>1</sup> Samarbetsorganisationerna för europeiska arbetsgivareföreningar och industriförbund (UNICE), Europeiskt centrum för offentliga affärsverk och företag (CEEP) och Europeiska fackliga samarbetsorganisationen (EFS).

<sup>2</sup> Genom Amsterdampfördraget har bestämmelserna i avtalet om socialpolitik införlivats i EG-fördraget, artiklarna 137–145.

<sup>3</sup> EGT L14, 20.1.1998, s. 9 (Celex 31997L0081).

objektiva grunder helt eller delvis ta undan deltidssarbete med tillfällig anställning från bestämmelserna i avtalet.

Begreppet deltidssarbete och begreppet jämförbara heltidssarbete definieras i klausul 3. Med deltidssarbete avses den normala arbetstid, beräknad på veckobasis eller som ett genomsnitt över en period på upp till ett år, understiger den normala arbetstiden för en jämförbar heltidssarbete. Med jämförbar heltidssarbete avses en anställd som på samma arbetsplats har samma typ av anställningsavtal eller anställningsförhållanden och utför samma eller liknande arbetsuppgifter med beaktande av bl.a. anställningstid, kvalifikationer och kunskaper. Uppräkningen av vilka faktorer som kan beaktas vid bedömningen om det är en jämförbar heltidssarbete är inte uttömmande. Om det inte finns någon jämförbar heltidssarbete skall jämförelsen göras med hjälp av tillämpligt kollektivavtal eller om något sådant inte finns i enlighet med nationell lag, nationella kollektivavtal eller nationell praxis.

Klausul 4 innehåller principen om icke-diskriminering. Principen innebär att anställningsvillkoren för deltidssarbete inte skall vara mindre förmånliga än för jämförbara heltidssarbete enbart på grund av att de arbetar på deltid, om det inte kan motiveras med objektiva skäl. Arbetsmarknadens parter eller medlemsstaterna i samråd med arbetsmarknadens parter skall besluta om tillämpningsföreskrifter för klausul 4. Det skall ske med beaktande av EG-rätten, nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis. Om det finns objektiva skäl skall det vara tillåtet att ställa krav på viss anställningstid, viss arbetstid eller vissa lönevillkor för att kvalificera sig till särskilda anställningsvillkor.

Klausul 5 innehåller bestämmelser som är kopplade till ramavtalets syfte. Klausulen är i huvudsak inte tvingande utan uppställer ett flertal bestämmelser som bör beaktas eller som arbetsgivaren så långt som möjligt bör ta hänsyn till. Punkt 1 hänvisar till principen om icke-diskriminering och anger att medlemsstaterna efter samråd med arbetsmarknadens parter bör undersöka om det finns rättsliga eller administrativa hinder för deltidssarbete. Parterna uppmanas dessutom att identifiera och undersöka andra hinder som kan begränsa möjligheterna att arbeta på deltid. När det är lämpligt bör dessa hinder undanröjas. Punkt 2 är en tvingande bestämmelse och anger att en vägran att övergå från heltid till deltid eller vice versa inte utgöra saklig grund för uppsägning. Punkt 3 ställer krav på arbetsgivaren att så långt som möjligt ta

hänsyn till arbetstagarens önskemål om att få övergå från heltidsarbete till deltidarbete eller vice versa och att få utöka sin arbetstid. Arbetsgivaren skall dessutom så långt som möjligt upplysa om tillgängliga deltid- och heltidsarbeten inom företaget samt underlätta övergången mellan sådana arbeten. Arbetsgivaren skall också så långt som möjligt underlätta för deltidarbetande att genomgå yrkesutbildning för att öka sina karriärmöjligheter och sin yrkesmässiga rörlighet. I punkt 3 anges också att de organisationer som representerar arbetstagarna på lämpligt sätt skall hållas informerade om deltidarbete inom företaget.

Medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter kan behålla och införa bestämmelser som är mer förmånliga än de som föreskrivs i ramavtalet (klausul 6). Genomförandet av bestämmelserna får inte utgöra skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagare som omfattas av avtalet. I klausul 6 anges också att ramavtalet inte inskränker rätten för arbetsmarknadens parter att på lämplig nivå ingå avtal som anpassar eller kompletterar bestämmelserna i avtalet på ett sätt som beaktar de särskilda behoven hos de berörda parterna på arbetsmarknaden. Avtalet skall heller inte påverka tillämpningen av mer specifika gemenskapsbestämmelser och särskilt inte gemenskapsbestämmelser som rör lika behandling eller lika möjligheter för kvinnor och män. Tvister och klagomål till följd av tillämpningen av ramavtalet skall förebyggas och behandlas i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal och nationell praxis.

Deltidsdirektivet har genomförts i svensk rätt genom lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidarbete och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.<sup>4</sup>

## 5.2 Sveriges åtaganden inom ramen för ILO

### *Konventionen om deltidarbete*

Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) beslutande församling – Internationella arbetskonferensen – antog 1994 konventionen (nr 175) och en rekommendation (nr 182) om deltidarbete. Sverige har ratificerat konventionen.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Prop. 2001/02:97, bet. 2001/02:AU6, rskr. 2001/02:222, EGTL 14/1998 s. 14 och EGTL 175/1999 s. 43.

<sup>5</sup> Jfr prop. 2001/02:97 s. 56 ff.

ILO-konventionen om deltidarbete anger två mål. Det är främjandet av en sysselsättningspolitik som beaktar deltidarbetets roll och det är bättre arbetsvillkor för deltidsanställda. Konventionen omfattar alla anställda vilkas normalarbetstid är kortare än den för jämförbara heltidsarbetande. Definitionen av deltidarbete motsvarar i huvudsak definitionen i deltidsdirektivet. Enligt konventionen om deltidarbete skall åtgärder vidtas för att garantera de deltidarbetande samma skydd som heltidsarbetande med avseende på organisations- och förhandlingsrätt, arbetarskydd och diskriminering i anställningen (artikel 4). Åtgärder förenliga med nationell lagstiftning och praxis skall vidtas för att säkerställa att deltidarbetande inte enbart för att de arbetar deltid får en grundlön som är lägre än grundlönen för jämförbara heltidsarbetande (artikel 5). De lagstadgade sociala trygghetssystemen skall anpassas så att deltidarbetande får tillgång till likvärdiga villkor med de heltidsarbetande (artikel 6). Det förutsätts att åtgärder vidtas för att underlätta möjligheterna till produktivt och fritt valt deltidarbete som tillgodoser behoven hos både arbetsgivare och arbetstagare (artikel 9). Övergång från heltidsarbete till deltidarbete eller vice versa skall ske frivilligt. Slutligen slås fast att bestämmelserna skall införlivas i lagstiftning eller kollektivavtal i enlighet med nationell praxis.

I rekommendationen om deltidarbete anges att arbetsgivare bör i enlighet med nationell lagstiftning och praxis rådgöra med arbetstagarorganisationer i frågor som rör införande eller utvidgning av deltidarbete i större omfattning. Arbetstidens längd och förläggning för deltidarbetande bör fastställas med hänsyn till såväl arbetstagarens intressen som företagets behov. Där så är lämpligt bör åtgärder vidtas för att undanröja särskilda hinder för deltidarbetandes tillgång till utbildning, karriärmöjligheter och yrkesmässig rörlighet. I rekommendationen anges också att i de fall där arbetsgivares skyldigheter beror på antalet anställda, bör deltidarbete räknas som heltidsarbete.

#### *Konventioner om den kollektiva förhandlingsrätten m.m.*

Konventionen (nr 98) om tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten antogs 1949 av ILO:s internationella arbetskonferensen. Sverige ratificerade

konventionen året därpå.<sup>6</sup> Huvudsyftet med konventionen är att reglera organisationsrätten i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare samt att slå fast principen om förhandlingsrätt. Konventionen om tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten kompletteras av konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar. Konventionen antogs av ILO:s internationella arbetskonferens 1981. Sverige har ratificerats konventionen.<sup>7</sup> Till den senare konventionen ansluter ILO:s rekommendation (nr 163) om främjande av kollektiva förhandlingar.

Enligt konventionen skall medlemsstaterna vidta åtgärder för att på olika sätt främja kollektiva förhandlingar. Med kollektiva förhandlingar avses förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare som syftar till att bestämma arbets- och anställningsvillkor eller att reglera relationerna mellan parterna.<sup>8</sup> Åtgärderna för att främja kollektiva förhandlingar har som mål att möjliggöra förhandlingar och successivt utsträcka dem till alla frågor som rör arbets- och anställningsvillkor och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Ett konventionsbrott kan föranleda en anmälan som ges in till Internationella arbetsbyrå. ILO:s styrelse meddelade i juni 1994 beslut i ett sådant ärende som rörde brott mot konventionsbestämmelser om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar. Ärendet gällde en anmälan mot den svenska regeringen om en övergångsbestämmelse till 1993 års ändringar i anställningsskyddslagen.<sup>9</sup> Enligt övergångsbestämmelsen blev kollektivavtal som hade träffats före ikraftträdandet utan verkan i vissa fall.<sup>10</sup> ILO:s styrelse fann enhälligt att övergångsbestämmelsen utgjorde ett intrång i förhandlingsfriheten. I beslutet betonades att förhandlingsfriheten var ett väsentligt inslag i föreningsfriheten och att offentliga myndigheter därför borde avhålla sig från åtgärder som begränsar parternas möjligheter att förhandla kollektivt. Styrelsen fäste också särskilt avseende vid principen om parternas rätt till självbestämmande under förhandlingarna. Bedömningen påverkades inte av det förhållandet att de nya lagreglerna var semidispositiva och därmed

---

<sup>6</sup> Jfr prop. 1950:188 s. 33 ff.

<sup>7</sup> Jfr prop. 1981/82:166.

<sup>8</sup> Med arbetsgivare och arbetstagare avses även grupper eller organisationer av arbetsgivare och arbetstagare.

<sup>9</sup> SFS 1993:1496.

<sup>10</sup> SOU 1994:141 s. 42 f. för en närmare redogörelse för ILO-beslutet.



kunde ersättas av nya kollektivavtal. Det avgörande var att tidigare ingångna avtal sattes åt sidan.

Övergångsbestämmelsen till 1993 års ändringar i anställningskyddslagen upphävdes i samband med senare ändringar i den lagen.<sup>11</sup>

### 5.3 Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet i EU:s medlemsländer

I detta avsnitt redovisas skillnader i omfattningen av deltidsarbete och ofrivilligt deltidsarbete mellan Europeiska unionens medlemsstater. Statistiken i detta avsnitt är hämtad från Eurostat (Labour Force Survey).<sup>12</sup> Skillnader i omfattningen av deltidsarbete och ofrivilligt deltidsarbete påverkas av en mängd olika faktorer. Det är exempelvis arbetsmarknadens struktur samt institutionella och demografiska skillnader mellan olika länder. Andra faktorer som påverkar statistiken är skillnader mellan nationella arbetskraftsundersökningar när det gäller definitioner av olika arbetslöshetsbegrepp och metoder för hur uppgifterna samlas in. Detta begränsar möjligheterna att göra rättvisande jämförelser mellan olika länder.<sup>13</sup> Redovisade uppgifter måste därför läsas med försiktighet.

Det finns stora skillnader mellan medlemsländerna när det gäller andelen *deltidssysselsatta* i förhållande till det totala antalet sysselsatta (se *tabell 5.1*). Nederländerna har den största andelen deltidsanställda där drygt 45 procent av samtliga sysselsatta arbetar deltid. Bland holländska kvinnor är tre av fyra individer deltidssysselsatta. Detta kan jämföras med Slovakien, Grekland, Ungern och Tjeckien där fem procent eller färre av de sysselsatta arbetar deltid. Andelen deltidssysselsatta i Sverige är större än EU-genomsnittet. Det finns stora skillnader mellan medlemsländerna också när man studerar män och kvinnor var för sig. Gemensamt för samtliga länder är dock att kvinnor arbetar på deltid i större utsträckning än män.

---

<sup>11</sup> Prop. 1994/95:76, bet. 1994/95:AU4, rskr. 1994/95:124.

<sup>12</sup> Eurostat bygger sin arbetsmarknadsstatistik på medlemsstaternas nationella arbetskraftsundersökningar samt på uppgifter från European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

<sup>13</sup> Forssell & Jonsson (2005).

**Tabell 5.1 Andel deltidssysselsatta av samtliga sysselsatta, %, män och kvinnor, andra kvartalet 2004**

<i>Land</i>	<i>Samtliga</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>
Nederländerna	45,6	22,5	74,8
Sverige	23,9	12,4	36,4
Storbritannien	26,2	10,6	44,2
Danmark	22,5	12,5	33,9
Tyskland	22,3	6,5	41,6
Belgien	21,6	6,8	41,0
Österrike	20,1	4,9	38,8
EU-genomsnitt (15 länder)	19,5	7,2	35,3
EU-genomsnitt (25 länder)	17,8	7,0	31,5
Luxemburg	17,8	2,4	40,2
Irland	16,9	6,1	31,9
Frankrike	16,6	5,2	30,1
Finland	13,1	8,7	17,8
Italien	12,7	4,9	24,8
Portugal	11,2	7,0	16,1
Lettland	10,5	7,8	13,5
Polen	10,5	8,1	13,4
Slovenien	9,6	7,7	11,7
Spanien	8,9	2,8	18,3
Cypern	8,7	5,2	13,2
Litauen	8,6	6,9	10,4
Malta	8,1	4,0	17,8
Estland	7,8	5,0	10,7
Tjeckien	5,0	2,3	8,5
Ungern	4,6	3,2	6,2
Grekland	4,6	2,2	8,6
Slovakien	2,7	1,4	4,2

*Källa:* Eurostat Labour Force Survey.

Skillnaden mellan medlemsländerna är stor även när det gäller omfattningen av *deltidsarbetslöshet* (tabell 5.2). Nederländerna som har störst andel deltidssysselsatta redovisar också lägst andel deltidarbetslösa. Sverige ligger över EU-genomsnittet både när det gäller omfattningen av deltidarbete och deltidarbetslöshet. Skillnaden mellan medlemsländerna är dock genomgående liten när man jämför omfattningen av deltidarbetslöshet bland kvinnor respektive män.

**Tabell 5.2 Andel deltidsarbetslösa av samtliga deltidssysselsatta, %, män och kvinnor, andra kvartalet 2004**

<i>Land</i>	<i>Samtliga</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>
Litauen	50,8	49,4	51,9
Grekland	50,0	57,2	47,0
Lettland	38,8	45,9	34,4
Italien	34,5	44,0	31,6
Finland	29,1	25,1	31,3
Polen	29,0	28,3	29,5
Frankrike	29,0	32,0	28,4
Cypern	22,8	21,9	23,3
Sverige	22,2	23,6	21,7
Estland	21,5	**	22,0*
Portugal	21,0	15,8	23,6
Spanien	20,1	20,0	20,1
Malta	19,0	35,5	10,1
Ungern	18,0	14,5	20,1
Belgien	17,6	22,2	16,6
EU-genomsnitt (25 länder)	17,0	21,6	15,7
EU-genomsnitt (15 länder)	16,3	21,0	15,1
Tyskland	15,7	23,7	14,2
Danmark	14,9	14,4	15,1
Tjeckien	13,5	7,2	15,7
Slovakien	9,7	**	8,1
Österrike	9,3	11,5	8,9
Irland	9,2	18,7	6,7
Storbritannien	7,4	15,8	5,1
Slovenien	6,3	4,6*	7,6
Luxemburg	5,4	**	5,2
Nederländerna	3,5	5,1	2,9

\* Osäker uppgift.

\*\* Uppgift saknas.

*Källa:* Eurostat Labour Force Survey.

*Anm.* Uppgifterna är inte helt jämförbara mellan länderna p.g.a. olikheter i undersökningsmetod m.m.

## 5.4 Nationell lagstiftning i några europeiska länder

I detta avsnitt redovisas exempel på hur den arbetsrättsliga regleringen har utformats i några jämförbara europeiska länder. Redovisningen är översiktlig och berör endast författningsbestämmelser som syftar till att stärka individens inflytande över det egna arbetstidsmåttet och inflytande över hur arbetet organiseras på den

egna arbetsplatsen. Beskrivningen av förhållandena i Nederländerna är dock något utförligare.

#### *Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad*

I Tyskland finns lagregler om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad.<sup>14</sup> Företrädesrätten är inte begränsad till arbetstagarens arbetsplats, utan gäller hela organisationen. Den kan göras gällande av arbetstagare som framställt önskemål om högre sysselsättningsgrad och som har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Det är också en förutsättning att arbetsgivaren beslutar att tillskapa en ny anställning. Det saknas regler om turordning mellan flera företrädesberättigade arbetstagare. I den situationen kan arbetsgivaren välja den person som han efter en rimlig bedömning finner bäst lämpad för arbetsuppgifterna. Om arbetsgivaren inte ger en arbetstagare utökade arbetsuppgifter trots att förutsättningarna för att tillämpa företrädesrätten är uppfyllda, kan arbetstagaren få domstols förklaring att han eller hon har rätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. I den situationen har arbetstagaren också rätt till ekonomiskt skadestånd.

Finland har infört bestämmelser om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad.<sup>15</sup> Företrädesrätten förutsätter att arbetsgivaren behöver ytterligare arbetskraft. Det är också en förutsättning att de nya arbetsuppgifterna är lämpliga för arbetstagaren. Arbetsgivaren är skyldig att i viss utsträckning anordna utbildning för att arbetstagaren skall få tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Företrädesrätt till utökad sysselsättningsgrad gäller framför företrädesrätt till återanställning.

Även Frankrike, Belgien och Grekland är exempel på länder vars nationella lagstiftning ger deltidsanställda arbetstagare företrädesrätt till heltidsanställning eller anställning med högre sysselsättningsgrad.

---

<sup>14</sup> § 9 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG).

<sup>15</sup> 2 kap. 5 § Arbetsavtalslagen.

*Rätt till saklig prövning*

I Ungern finns författningsbestämmelser som ger arbetstagaren rätt att få en önskan om ändring av arbetstidsmättet sakligt prövad.<sup>16</sup> Arbetstagaren behöver inte uppge något skäl för sin begäran. Det finns heller inte någon begränsning i hur ofta eller med vilka intervall en begäran om ändring kan göras. Det är arbetsgivaren som gör den slutgiltiga bedömningen om det finns förutsättningar att tillmötesgå arbetstagarens begäran. En begäran kan avslås med hänsyn till bl.a. arbetsorganisatoriska skäl samt till verksamhetens lönsamhet och ekonomiska förutsättningar i övrigt. Arbetsgivaren är skyldig att skriftligen informera arbetstagaren om sitt beslut senast inom 15 dagar från det att begäran framställdes. Om arbetsgivaren inte godtar den föreslagna ändringen har arbetstagaren möjlighet att få frågan om ändring av arbetstidsmättet rättligt prövad. Det är möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser författningsbestämmelsen.

*Informations- och förhandlingsskyldighet*

I Tyskland finns lagregler om skyldighet för arbetsgivaren att informera om lediga heltidsanställningar eller anställningar med högre sysselsättningsgrad. Skyldigheten gäller i förhållande till både arbetstagare som anmält intresse för anställning med högre sysselsättningsgrad och berörda arbetstagarrepresentanter.

Enligt den finska lagen om samarbete inom företag är arbetsgivaren skyldig att förhandla med berörda arbetstagarorganisationer i frågor om bl.a. väsentliga förändringar som påverkar befattningar, arbetsmetoder och arbetets organisation. Det är dock arbetsgivaren som beslutar i dessa frågor.

I Grekland finns författningsbestämmelser om att arbetsgivaren är skyldig att informera om verksamhetens arbetskraftbehov och samråda med berörda arbetstagarrepresentanter om hur arbetet skall organiseras och om fördelningen mellan hel- och deltidsanställningar.

---

<sup>16</sup> 84/A § Lagen om arbetsrätt.

*Nederländerna*

Den 1 juli 2000 trädde en ny lagstiftning i kraft som reglerar individens möjligheter att utifrån individuella önskemål minska eller öka arbetstiden.<sup>17</sup> En drivkraft i lagstiftningsarbetet har varit viljan att skapa mer jämlika förutsättningar för individer att kombinera arbete och ansvar för familjeförpliktelser. Genom att stärka arbetstagares möjlighet att anpassa arbetstiden med hänsyn till sin egen och sin familjs livssituation vill den holländska regeringen göra det mer attraktivt för individer att såväl träda in som stanna kvar på arbetsmarknaden. Målsättningen med reformen är att den skall leda till bättre förutsättningar att kombinera arbete med fritid och familjeförpliktelser, att arbetskraftsutbudet skall öka och att företagens krav på ökad flexibilitet skall tillgodoses.<sup>18</sup>

Lagen om anpassning av arbetstiden gäller anställda i privat och offentlig tjänst, med undantag för militär personal. Företag med färre än tio anställda undantas generellt från lagens tillämpningsområde.<sup>19</sup> Avvikelser från de regler som avser möjligheten för arbetstagare att utöka arbetstiden kan ske genom kollektivavtal.<sup>20</sup>

En ansökan om att ändra arbetstiden skall göras minst fyra månader före den tidpunkt då den nya arbetstiden skall börja gälla. Ansökan skall vara skriftlig. Arbetstagaren måste ha varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år före den tidpunkten.<sup>21</sup> Ansökan måste innehålla ett preciserat önskemål om antalet timmar som utökningen eller minskningen avser och förläggningen av dessa. Arbetstagaren behöver däremot inte uppge något skäl för sin ansökan om ändrad arbetstid.

Arbetsgivaren måste samråda med arbetstagaren före det att han tar ställning till ansökan. Han måste också underrätta arbetstagaren om sitt beslut senast en månad före tidpunkten då förändringen är tänkt att träda i kraft. Om arbetsgivaren inte gör det, gäller begäran

<sup>17</sup> Staatblad van het Koninkrijk der Nederlanden, Jaargang 2000, 114 Wet van 19 februari 2000, houdende regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur (Wet aanpassing arbeidsduur).

<sup>18</sup> Se Ds 1999:37, SOU 2002:22 och van Oorschot (2003) för en beskrivning av förhållandena på arbetsmarknaden i Nederländerna och för en bakgrund till lagstiftningen om anpassning av arbetstiden.

<sup>19</sup> Med företag avses en juridisk person, inte en driftsenhet.

<sup>20</sup> Det är däremot inte möjligt att genom kollektivavtal avvika från de bestämmelser som gäller möjligheten att minska arbetstiden. En undersökning som genomfördes 2003 visar att parterna på arbetsmarknaden i 19 fall träffat kollektivavtal som reglerar rätten att gå upp i arbetstid. Avvikelserna genom kollektivavtal har inte inneburit några egentliga inskränkningar i den lagstadgade rätten att gå upp i arbetstid.

<sup>21</sup> Det finns särskilda bestämmelser om beräkning av arbetstid för den situationen att arbetstagaren har flera korta på varandra följande anställningar hos samma eller olika arbetsgivare.

mot honom. Om arbetsgivaren beslutar att inte tillgodose arbetstagarens önskemål skall avslaget motiveras skriftligt.

Det är arbetsgivaren som gör den slutliga bedömningen om det finns förutsättningar att tillmötesgå arbetstagarens begäran. Arbetsgivaren måste acceptera en begäran om ändrad arbetstid om det inte finns tungt vägande företags- eller tjänsteskal som talar emot ansökan.<sup>22</sup> Med tungt vägande företags- eller tjänsteskal avses exempelvis att en ökning av arbetstiden kan leda till allvarliga problem av ekonomisk eller organisatorisk karaktär eller att det inte finns tillräckligt med arbete. Ett annat exempel som anges i lagen är att det kan uppstå allvarliga problem till följd av ett fastställt utrymme i en personbudget är otillräckligt.<sup>23</sup> De skäl som anges i lagen utgör endast exemplifieringar.

Arbetstagaren kan överklaga ett arbetsgivarbeslut att inte utöka arbetstiden. Det blir därmed ytterst en fråga för domstolarna att i konkreta fall ta ställning till innebörden av begreppet tungt vägande företags- eller tjänsteskal. Tre avgöranden som avser ansökan om utökning av arbetstiden har rapporterats. I ett fall avtog arbetsgivaren en ansökan om att utöka arbetstiden med fem och en halv timme per vecka med hänsyn till att arbetskraftsbehovet kunde tillgodoses genom inhyring av arbetskraft från ett bemanningsföretag. Domstolen ansåg att den omständigheten inte utgjorde ett tungt vägande företags- eller tjänsteskal.<sup>24</sup> Ett annat fall gällde en arbetsgivare som avslagit en ansökan om utökning av arbetstiden på grund av motsättningar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som rörde ovidkommande saker. Domstolen ansåg att en sådan omständighet inte kunde utgöra ett tungt vägande företags- eller tjänsteskal.<sup>25</sup> Ett tredje fall gällde en lärare som ansökte om att få ta över arbetsuppgifter från två kollegor som hade slutat sina anställningar. I det fallet fastställde domstolen arbetsgivarens avslagsbeslut med hänvisning till att en utökning av arbetstiden skulle leda till allvarliga problem av ekonomisk och organisatorisk karaktär.<sup>26</sup>

Arbetstagaren kan med stöd av lagen om anpassning av arbetstiden framställa en begäran om att ändra arbetstiden längd

<sup>22</sup> Detta avser såväl antalet timmar som arbetstagaren önskar arbeta, som vilka timmar på vilken dag som han eller hon önskar att tiden skall förkortas alternativt förlängas.

<sup>23</sup> I lagen anges att en arbetsgivaren kan avslå en ansökan om att gå ned i arbetstid bara när minskningen leder till allvarliga problem för ledandet av företaget vid tillsättning av de frigjorda timmarna, allvarliga problem på säkerhetsområdet eller av schemateknisk karaktär.

<sup>24</sup> Kantonrechter Maastricht, 2 februari 2001, JAR 2001/49.

<sup>25</sup> Kantonrechter Nijmegen, 14 september 2001, JAR 2001/229.

<sup>26</sup> Kantonrechter Sittard-Geleen, 8 juli 2004, JAR 2004/229.

endast en gång vart annat år. Skälen för begränsningen motiveras med att skyldigheten för arbetsgivaren att pröva en ansökan och lämna ett motiverat beslut annars kan bli för betungande.

Det har nyligen genomförts en undersökning av hur lagen om anpassning av arbetstiden har tillämpats.<sup>27</sup> Kartläggningen gäller perioden fram till och med 2003. Undersökningen visar att 59 procent av arbetstagarna har varit tillfreds med arbetstidens längd, medan 41 procent av arbetstagarna har velat ändra den. Av de senare har 26 procent velat minska arbetstiden, medan 15 procent har velat utöka den.

Av kvinnorna har 19 procent framställt önskemål om att öka arbetstiden. Motsvarande andel för män är 12 procent. Skälet för att öka arbetstiden har i 60 procent av fallen varit att arbetstagaren vill förbättra sina möjligheter till försörjning. Ansökningarna har vanligtvis avsett ett relativt litet antal timmar. I 38 procent av fallen avsåg ansökan utökad arbetstid med fyra timmar per vecka. Och i 33 procent av fallen avsåg ansökan utökad arbetstid med åtta timmar per vecka.

Mer än 60 procent av ansökningar om utökad arbetstid har bifallit helt eller delvis.<sup>28</sup> De skäl som huvudsakligen anges för att avslå en ansökan helt eller delvis är att det inte finns tillräckligt med arbete eller att utrymmet i en fastställd personalbudget är otillräckligt. Bland de arbetstagare som fått avslag på sin ansökan har ca 10 procent överklagat arbetsgivarens beslut.

Den holländska regeringen har i april 2004 redovisat erfarenheterna av lagen om anpassning av arbetstiden till parlamentet.<sup>29</sup> I skrivelsen konstateras att effekterna av lagen är övervägande positiva. Den har bl.a. inneburit att kvinnors deltagande i arbetslivet har ökat. Lagen tillhandahåller klarare regler när det gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den utgör också ett rättsligt stöd för arbetstagare som under en period av livet behöver anpassa sin arbetstid till andra intressen och förpliktelser. Arbetsgivare med få antal anställda och arbetstagare som är anställda hos dem har dock inte tillräckligt goda kunskaper om de nya lagreglerna. Bristerna är särskilt stora när det gäller rätten att utöka arbetstiden. Sammanfattningsvis görs bedömningen att lagen

---

<sup>27</sup> MuConsult B.V. (2003).

<sup>28</sup> I 39 procent av fallen har ansökan om utökad arbetstid bifallits helt och i 23 procent av fallen har ansökan bifallits delvis.

<sup>29</sup> Ministry of Social Affairs and Employment, Wet aanpassing arbeidsduur maakt werk en privéleven beter te combineren, Press Release 04/009, March 26<sup>th</sup> 2004.



fungerar väl och att den uppfyller de syften för vilka den har införts.

## 6 Gällande rätt

### 6.1 Lagstiftning och rättspraxis som särskilt reglerar deltidsanställdas villkor

#### *Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad*

En arbetstagare som är anställd på deltid har under vissa förutsättningar företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad (25 a § anställningsskyddslagen). För att företrädesrätten skall kunna göras gällande krävs att arbetstagaren underrättar arbetsgivaren om sitt intresse av högre sysselsättningsgrad, att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att arbetstagaren får ökad arbetstid och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Konstruktionen infördes i anställningsskyddslagen 1997. Som skäl angavs att anställning på heltid bör eftersträvas och att deltidsanställning bör komma i fråga endast när det är motiverat med hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål. Lagtexten och förarbetena förklarar dock inte närmare vad som är deltids- och heltidsarbete.<sup>1</sup> De frågorna får i det enskilda fallet avgöras genom en jämförelse med vad som gäller enligt tillämpligt kollektivavtal eller vad som annars är brukligt inom branschen. Bestämmelserna om företrädesrätt är tillämpliga inte bara i de fall arbetstagaren har en tillsvidareanställning utan även när denne har en tidsbegränsad anställning.<sup>2</sup>

För att komma i fråga för högre sysselsättningsgrad krävs att arbetstagaren först anmäler sitt önskemål till arbetsgivaren. Lagtexten uppställer dock inte någon skyldighet för arbetstagaren att anmäla sitt intresse viss tid i förväg. Det finns heller inte något krav på viss kvalifikationstid motsvarande de krav som uppställs för företrädesrätt till återanställning.

---

<sup>1</sup> Prop. 1996/97:16 s. 44 f och 50.

<sup>2</sup> AD 2000 nr 51.

Behov av ytterligare arbetskraft kan uppstå exempelvis när verksamheten utökas eller på grund av att personal slutar sin anställning eller minskar sin arbetstid. I den situationen skall arbetsgivaren – i stället för att nyanställa – erbjuda en deltidsanställd den ökade sysselsättningsgrad som denne har anmält intresse för. Det krävs dock att arbetsgivarens arbetskraftsbehov kan tillgodoses på detta sätt. Om exempelvis en lunchservering söker deltidsanställd serveringspersonal till vissa timmar på dagen, är det inte givet att detta behov kan tillgodoses genom att redan deltidsanställd personal erbjuds utökad arbetstid till tid när restaurangen inte är öppen.

Det är också en förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Begreppet tillräckliga kvalifikationer har samma innebörd som i bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning. Arbetsgivaren har bevisbördan med avseende på kravet på tillräckliga kvalifikationer.

Företrädesrätten enligt 25 a § är inte begränsad till ett visst kollektivavtalsområde, utan rätten kan ta sikte på hela den egna driftsenheten. En facklig organisation kan dock inte påfordra att företrädesrätten utsträcks till att gälla arbetsgivarens samtliga driftsenheter på orten, såsom är fallet i fråga om företrädesrätt till återanställning.

Om det uppstår konkurrens om befintliga arbetstillfällen har den arbetstagare som kan hävda rätt till omplacering enligt 7 § företräde framför den som hävdar rätt till högre sysselsättningsgrad. Däremot gäller företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad före reglerna om företrädesrätt till återanställning. Och detta oberoende av om tidigare anställd personal har längre anställningstid eller bättre kvalifikationer.

Om flera deltidsanställda arbetstagare har anmält att de vill ha ett högre arbetstidsmått bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren (26 §). Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. En arbetstagare som har fyllt 67 år har enligt 33 § inte företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.

En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad, är skyldig att förhandla med berörd arbetstagarorganisation (32 §). I motiven finns också uttalanden om den ambitionsnivå som lagstiftaren

förväntar sig av arbetsgivare för att bl.a. öka andelen heltidsanställningar. Där sägs att anställning på heltid bör eftersträvas och att deltidsanställning bör komma i fråga endast när det är motiverat med hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål. Det är dock klart att bestämmelserna i 25 a § inte ger arbetstagsidan något inflytande över hur arbetsgivaren organiserar verksamheten. Arbetstagsidan kan inte med stöd av bestämmelserna om företrädesrätt ställa krav på att arbetsgivaren omplacerar andra arbetstagare eller inrättar tjänster med sådana arbetstidsmått att arbetstagarnas önskemål tillgodoses fullt ut.<sup>3</sup> Företrädesrätten innebär inte någon inskränkning i arbetsgivarens i princip fria rätt att anställa vem han eller hon vill. Om förutsättningarna i 25 a § i ett enskilt fall är uppfyllda kan arbetsgivaren avstå från att tillgodose arbetskraftsbehovet. En förutsättning för att ett krav på ökad sysselsättningsgrad skall kunna tillgodoses är därför att lösningen tillhandahålls inom den befintliga arbetsorganisationen. Och företrädesrätten kan aktualiseras först i en nyanställningssituation.

#### *Regler om mertid i arbetstidslagen*

I arbetstidslagen (1982:673) finns bestämmelser om ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid. Med mertid förstås enligt lagtexten sådan arbetstid som vid deltidsanställningar överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet (10 §).<sup>4</sup> Arbetstidslagens bestämmelser om begränsning av uttaget av mertid infördes 1982. Som skäl för att införa en begränsning av mertidsuttaget hänvisade lagstiftaren till att avsaknaden av en sådan regel skulle kunna medföra att deltidsanställda utnyttjas som reservarbetskraft genom att de ofta får en betydligt längre arbetstid än vad som från början avtalats. En begränsning av mertidsuttaget skulle därför kunna motverka att den avtalade arbetstiden för en deltidsanställd sätts lägre än vad tjänstgöringsförhållandena motiverar.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Jfr AD 1996 nr 56.

<sup>4</sup> Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan (5 §). Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande, får jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad (6 §).

<sup>5</sup> Prop. 1981/82:154 s. 22-23. Se även SOU 1981:5 s. 83.

När arbetsgivaren har behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut av en deltidsanställd arbetstagare med högst 200 timmar under ett kalenderår, s.k. allmän mertid. Om arbetsgivaren har behov av ytterligare ökad arbetstid t.ex. genom att mertid utöver 200 timmar per år behöver tas ut för någon eller några arbetstagare, får den frågan i första hand lösas genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och den berörda fackliga organisationen. Om något avtal inte kan träffas får Arbetsmiljöverket på ansökan av en arbetsgivare medge uttag av ytterligare mertid utöver allmän mertid med högst 150 timmar under ett kalenderår (19 §). Därutöver får under vissa förutsättningar arbetsgivaren ta ut mertid med tillämpning av reglerna om s.k. nödfallsövertid.<sup>6</sup> I det sistnämnda fallet anger lagtexten inte någon begränsning i det antal timmar som får tas ut, men uttaget skall anmälas till berörd facklig organisation.

Arbetsgivaren skall föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid (11 §). Arbetstagaren och berörd facklig organisation har rätt att ta del av anteckningarna.

Mertid uppkommer när den faktiska arbetstiden överstiger den ordinarie arbetstid eller jourtid som avtalats för anställningen. Anställningsavtalet är dock inte alltid klargörande på den punkten. Vid exempelvis en s.k. behovsanställning kan arbetstagaren avböja att arbeta utan att ange något skäl. Om anställningsavtalet inte ger besked om arbetstidens längd och denna inte heller framgår av ett arbetstidsschema eller liknande, måste man alltså räkna med att det i enstaka fall inte finns något underlag som kan ligga till grund för en beräkning av mertidsuttaget.

Bestämmelserna om uttag av mertid är dispositiva och avvikelser från lagens tillämpning kan göras genom både centrala och lokala kollektivavtal.<sup>7</sup>

### *Arbetstidsmättet*

Arbetstidsmättet bestäms som huvudregel när anställningen kommer till stånd. Parterna kan avtala om arbetstiden genom det enskilda anställningsavtalet, varvid de givetvis kan ha att ta hänsyn

---

<sup>6</sup> Nödfallsövertid får tas ut om en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller vållat överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom (9 § första stycket).

<sup>7</sup> Undantag från skyldigheten att föra anteckningar kan dock endast ske genom ett avtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation (3 §).

till kollektivavtal som gäller för arbetet. Om inget uttryckligt bestämts om arbetstidsmättet, kan det få betydelse vad som är normalt för arbetet eller för den verksamhet, där arbetet skall utföras (AD 1977 nr 6).

Under den bestående anställningen kan omfattningen av arbetstiden i princip ändras bara genom en överenskommelse (AD 1984 nr 28 och AD 1984 nr 76). Om någon av parterna vill omreglera villkoren ensidigt, får det ske genom att hela anställningsavtalet sägs upp i syfte att åstadkomma en ny anställning på andra villkor. En arbetsgivare som vill omreglera villkoren, har således att följa reglerna i anställningsskyddslagen och vad som där sägs om bl.a. saklig grund för uppsägning (7 §), turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist (22 §) och företrädesrätt till återanställning (25 §; jfr AD 1993 nr 61 och AD 1994 nr 122).

Från den ordinarie arbetstiden har man normalt att skilja ett uttag av mertid. Det har ansetts betydelsefullt att det görs klart mellan parterna om arbete utöver det ordinarie arbetstidsmättet skall betraktas som mertid och inte som en omreglering av den ordinarie arbetstiden. I första hand ligger det på arbetsgivaren att undanröja eventuella oklarheter. Det finns därför exempel på att den faktiska arbetstiden setts som den ordinarie arbetstiden utan hänsyn till vad som sagts i ett anställningsbevis (AD 1984 nr 76). Det har då gällt fall där arbetstagarna regelbundet under lång tid har anlitats för arbete i väsentligt större utsträckning än vad som följde av anställningsbevisen.

De tveksamheter som kan gälla om arbetstidsmättet har dock i någon mån undanröjts genom införandet av 6 a § anställningsskyddslagen. Enligt den paragrafen skall arbetsgivaren skriftligen informera nyanställda arbetstagare om de villkor som skall gälla. Bland annat skall informationen avse längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka (andra stycket 5). En EG-konform tillämpning av 6 a § innebär dessutom att arbetstagaren har rätt att bli upplyst om en skyldighet att arbeta övertid på arbetsgivarens begäran, i vart fall om den skyldigheten kan räknas som en av huvudpunkterna i anställningsavtalet (EG-domstolens avgörande i målet C-350/99 Lange).

Det kan i detta sammanhang finnas anledning att erinra om reglerna i 25 a § anställningsskyddslagen som ger arbetstagarna företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Utredningen vill peka också på de lagar som ger arbetstagarna rätt

att vara lediga från arbetet under en tid, t.ex. föräldraledighetslagen och studieledighetslagen.

## 6.2 Kollektivavtalsbestämmelser

I detta avsnitt lämnas en redovisning över vad som framkommit vid samråd med arbetsmarknadens parter när det gäller kollektivavtalsbestämmelser som reglerar valet mellan heltids- och deltidsanställning, företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad samt omfattningen av uttag av mertid. Avsikten har inte varit att genomföra en fullständig kartläggning av avtalsregleringen i dessa avseenden. Den redovisning som här följer gör därför inte anspråk på att ge en uttömmande beskrivning av den aktuella avtalsituationen. Syftet har i stället varit att redovisa exempel på hur arbetsmarknadens parter har genomfört branschanpassningar av de nu behandlade frågorna.

### *Avtalsbestämmelser som anger förutsättningar för valet mellan heltids- och deltidsanställning*

Inom den privata sektorn och på kommunernas avtalsområden finns avtal som rekommenderar en minsta genomsnittlig veckoarbetstid. I dessa avtal anges inte sällan att arbetstidsmättet har fastställts med hänsyn till att vissa sociala förmåner enligt lag och avtal är beroende av arbetstidens längd.

Sådana bestämmelser finns i bl.a. Turism- och Fritidsavtalet, Storhushållsavtalet och Anläggningsavtalet mellan Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och Kommunal, SKTF, Ledarna, CF, CR samt vissa SACO-förbund. I dessa avtal anges att arbetsgivaren skall eftersträva att arbetstiden för deltidsanställd personal uppgår till i genomsnitt minst 17 timmar per vecka. I Riksavtalet mellan Sveriges Frisörföretagare och Handelsanställdas Förbund avseende frisörbranschen anges den minsta rekommenderade arbetstidsmättet till 20 timmar per vecka.

Vissa avtal, t.ex. det Allokemiska avtalet mellan Industrifacket och Industri- och Kemgruppen, har införlivat överenskommelsen angående deltidsarbete mellan SAF och LO. Där anges att en arbetsgivare skall informera om bestämmelser i lag och avtal som rör sociala förmåner vid deltidsarbete. Om det är praktiskt möjligt

och arbetstagen önskar det, skall arbetstiden bestämmas så att den deltidsanställda blir berättigad till sådana sociala förmåner.

Inom den privata sektorn finns också kollektivavtal som föreskriver att arbetstiden för deltidsanställda arbetstagare bestäms till ett visst antal timmar per vecka. Sådana bestämmelser finns i Avtal mellan Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) och Handelsanställdas Förbund avseende personal anställd vid Coop Sverige AB:s Stormarknader. I avtalet anges att den genomsnittliga veckoarbetstiden för tillsvidareanställd butikspersonal skall bestämmas till minst 20 timmar.

I Allmänna bestämmelser AB 05 anges att arbetsgivaren skall eftersträva att arbetstiden för deltidsanställd personal uppgår till i genomsnitt minst 17 timmar per vecka. Enligt avtalet har dock arbetsgivare och en arbetstagarorganisation rätt att träffa kollektivavtal om avvikelse från den bestämmelsen.

På det kommunala området finns också exempel på lokala kollektivavtal som reglerar förutsättningarna för att erbjuda deltidsanställd personal högre sysselsättningsgrad. Falköpings kommun har slutit ett sådant avtal med Svenska kommunalarbetsförbundet. Avtalet gäller från september 2002 och ger deltidsanställda undersköterskor och vårdbiträden möjlighet att öka sin sysselsättningsgrad. Den utökade arbetstiden skall utföras inom ramen för årsarbetstid. Kommunalarbetsförbundet har även slutit ett liknande avtal med Växjö kommun. Avtalet gäller från 2005 och reglerar rätt till heltidsanställning och partiell tjänstledighet för tillsvidare- och visstidsanställd personal inom omsorgsförvaltningens verksamhetsområde. Enligt det avtalet skall den deltidsanställda personalens anställningsavtal omregleras till att gälla arbete på heltid. Samtidigt tillförsäkras personalen en rätt till partiell tjänstledighet som skall gälla tills vidare.

#### *Avtalsbestämmelser som anger förutsättningar för företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad*

Vissa kollektivavtal på de kommunala och privata områdena innehåller särskilda bestämmelser som behandlar förutsättningarna för att deltidsanställd personal skall kunna göra gällande företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad.

I Allmänna bestämmelser AB 05 anges att arbetsgivaren skall, när behov av arbetskraft finns och innan nyanställning sker, pröva



om arbetstagare som är anställd på arbetsstället och som anmält intresse skall erbjudas anställning med högre sysselsättningsgrad. Avtalsbestämmelsen gäller inte när deltidsanställningen är en följd av delpension eller förtidspension. Lokala avtal kan också träffas om avvikelser från bestämmelsen om företrädesrätt.

Regleringen i Kollektivavtal för bankanställda mellan Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO) och Finansförbundet motsvarar 25 a § anställningsskyddslagen med det tillägget att arbetsgivaren i rimlig omfattning kan anordna eller medverka till att arbetstagaren får utbildning som eventuellt krävs för att han eller hon skall kunna motsvara kvalifikationskravet. I kollektivavtalet anges också att lokala avtal kan träffas som utvidgar förtursrätten till att gälla andra driftsenheter än den där den deltidsanställda arbetar.

Det finns också exempel på kollektivavtal där förtursrätten enligt 25 a § anställningsskyddslagen helt avtalats bort. Så har skett i Personlig Assistans (PASS 04) som slutits mellan KFS och Svenska Kommunalarbetarförbundet. Detsamma gäller även motsvarande avtal som Svenska kommunalarbetarförbundet slutit med KFO.

#### *Avtalsbestämmelser om omfattningen av uttag av mertid*

Tjänstemannaavtalen innehåller regelmässigt bestämmelser som helt eller delvis ersättning arbetstidslagens reglering när det gäller omfattningen av uttag av mertid. På LO-sidan är bilden mer varierad, dock innehåller flertalet kollektivavtal där bestämmelser som reglerar omfattningen av uttag av mertid.

På det statliga området anger Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) att uttaget av mertid och övertid sammanlagt under ett kalenderår för en arbetstagare får vara högst 200 timmar, mertiden får dock inte överstiga 175 timmar. Enligt Affärsverksavtalet får mertid och övertid tas ut av deltidstjänstgörande med sammanlagt högst 250 timmar per kalenderår, dock gäller att mertiden inte får överstiga 175 timmar. Därutöver kan arbetstagaren vara skyldig att utföra arbete med tillämpning av reglerna om s.k. nödfallsövertid i arbetstidslagen.

I kollektivavtalen för akademiker respektive för bankanställda mellan BAO och Jusek, Civilekonomernas Riksförbund och Civilingenjörssförbundet respektive BAO och Finansförbundet anges att mertid och övertid får tas ut med sammanlagt högst 100 timmar

per kalenderår. Mertid och övertid som har kompenserats med ledig tid belastar inte det allmänna mertids- och övertidsmättet. Parterna kan också träffa lokala avtal om att ytterligare 200 timmar får tas ut per kalenderår. Enligt Tjänstemannaavtalet mellan Svensk Handel och HTF samt akademikerförbunden får övertid och mertid tas ut med högst 150 timmar per kalenderår. Om övertiden har kompenserats med ledig tid kan motsvarande antal timmar återföras till utrymmet för allmän övertid, dock maximalt 75 timmar per kalenderår. Därutöver kan arbetsgivaren och en arbetstagarorganisation träffa lokalt kollektivavtal om att ytterligare 75 timmar får tas ut per kalenderår. Slutligen kan en arbetsgivare med stöd av dispens ta ut ytterligare högst 75 timmar per kalenderår. I det Allokemiska avtalet mellan Industrifacket och Industri- och Kemgruppen anges att mertid får tas ut med högst 200 timmar per kalenderår. Därutöver kan arbetstagaren vara skyldig att utföra arbete med tillämpning av reglerna om nödfallsövertid i avtalet.

På kommunernas avtalsområden gäller arbetstidslagen i fråga om omfattningen av uttaget av mertid. Enligt Allmänna Bestämmelser AB 05 kan dock arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation träffa lokala kollektivavtal om avvikelse från arbetstidslagens bestämmelse om att mertid får tas ut med högst 200 timmar per kalenderår. Motsvarande gäller också arbetstidslagens regler om uttag av mertid vid olyckshändelse eller annan omständighet som inte hade kunnat förutses av arbetsgivaren.

## 7 Allmänna överväganden

### 7.1 Behovet av en reform

#### En flexibel arbetsmarknad och ett flexibelt arbetsliv

År 2004 var 952 000 personer sysselsatta på deltid. Deltidsarbetande kvinnor och män utgjorde tillsammans 22 procent av det totala antalet sysselsatta som det året uppgick till drygt 4 212 000 personer. Kvinnor arbetar på deltid i betydligt större utsträckning än män. Bland de deltidssysselsatta är endast en person av fyra en man. Kvinnorna har under lång tid dominerat gruppen deltidssysselsatta, även om dominansen under senare år har minskat något. Samma bild framträder om man studerar kvinnor och män var för sig. Var tredje sysselsatt kvinna är deltidarbetande, medan motsvarande andel för männen är en tiondedel.

Arbetsmarknaden och arbetslivet har genomgått ständiga förändringar i en allt högre takt. Inom den offentliga sektorn har många verksamheter rationaliserats kraftigt. Utvecklingen har i många fall inneburit ett minskat antal anställda, m.m. Även i det privata näringslivet har förutsättningarna för arbetslivet förändrats. Ett ökat internationellt beroende och perioder av ekonomisk osäkerhet har lett till att produktionen av varor och tjänster måste göras mer flexibel och anpassas efter förändrad efterfrågan. Detta har styrt företagen mot ökad kundanpassning och minskad lagerhållning.

Förändringarna har drivit fram en utveckling mot ökad användning av flexibla anställningsformer såsom tidsbegränsade anställningar, timanställningar och deltidanställningar. Antalet tidsbegränsade anställningar har ökat sedan början av 1990-talet. I dag har ca en sjundedel av den samlade arbetskraften en tidsbegränsad anställning. År 2004 var i genomsnitt drygt 91 000 personer med en tillfällig timanställning inskrivna hos arbetsförmedlingen. Det är en

tredubbling sett över de senaste tio åren. Statistiken visar också att användningen av deltidsanställningar är omfattande. Detta gäller både i förhållande till antalet sysselsatta och i förhållande till andelen av den samlade arbetskraften.

Användningen av deltidsanställningar tillsammans med en ökad användning av flexibla anställningsformer ger arbetsgivaren ökade möjligheter att anpassa verksamheten till efterfrågan av varor och tjänster vid en viss tidpunkt.

Utvecklingen mot en mer flexibel arbetsmarknad kan tillgodose intressen hos såväl arbetsgivare som arbetstagare. Många arbetstagare vill kunna disponera sin tid på ett friare sätt än vad som är möjligt med en tillsvidareanställning på heltid. Flexibla anställningar ger möjlighet att kombinera utbildning och arbete, att starta eget och kunna kombinera en anställning med eget företagande, att variera arbetsinsatserna över livsrytmen samt att kombinera en anställning med omsorg om barn och andra förpliktelser eller intressen i familjen.

Deltidsanställda kan inte generellt ses som en missgynnad arbetstagargrupp. Många deltidsanställda är välutbildade och har en kompetens som efterfrågas av arbetsgivarna. Deltidsanställda är också överrepresenterade i fråga om att ha inkomster från både näringsverksamhet och kapital. Förutsättningen för att en ökad flexibilitet i arbetslivet skall uppfattas som positivt från individens synpunkt är dock att den enskilde har reella valmöjligheter. Men möjligheterna att påverka arbetstidsmättet och arbetsvillkoren skiljer sig åt för olika individer.

### **Hur många är deltidsarbetslösa?**

År 2004 var ungefär 165 000 personer inskrivna hos arbetsförmedlingen som deltidsarbetslösa och timanställda. Statistiken ger ett mått på antalet personer i de kategorierna som aktivt söker arbete. Under senare år har aktualiteten hos registerdata om antalet deltidsarbetslösa och timanställda ökat. Det är ett resultat av olika insatser, däribland den intygsrutin som infördes 2001 (se avsnitt 4.1). Det är rimligt att anta att registerdata inte längre innehåller några felkällor av betydelse. Tvärtom finns det skäl som talar för att statistiken från AMS tenderar att underskatta antalet deltidsarbetslösa.

SCB:s arbetsmarknadsstatistik å andra sidan har kritiserats för att den tenderar att överskatta antalet deltidsarbetslösa. Utredningen har beställt material från SCB för att få en uppfattning om hur många deltidsanställda som arbetar mindre än de skulle vilja göra av arbetsmarknadsskäl.<sup>1</sup> Materialet ger vid handen att antalet deltidsarbetslösa år 2004 var 203 500 (se avsnitt 2.3.1).

Statistiken om deltidsarbetslösa är svårtolkad. Det hänger samman med att olika definitioner används och att registerdata samlas in för olika syften. Olika statistikällor belyser olika aspekter av deltidsarbetslösheten. Det är därför svårt att dra säkra slutsatser om deltidsarbetslöshetens omfattning. En försiktig bedömning av det redovisade materialet pekar ändå mot att antalet deltidsarbetslösa uppgår till i vart fall 200 000 personer.<sup>2</sup> Av dessa är ungefär tre fjärdedelar kvinnor och en fjärdedel män.

SCB:s statistik visar också att omfattningen av deltidsarbete och därmed deltidsarbetslöshet varierar mycket mellan olika branscher. Deltidsarbete är vanligt inom främst vård- och omsorgssektorn, utbildningsväsendet, handeln samt hotell- och restaurangbranschen. Det är också i dessa branscher som problemet med deltidsarbetslöshet är störst. Ungefär 31 procent av det totala antalet deltidsarbetslösa är anställda inom vård- och omsorgssektorn. Motsvarande andel inom handeln och utbildningsväsendet är 15 procent respektive 14 procent.

Samtidigt finns det stora skillnader mellan olika sektorer av arbetsmarknaden på mer detaljerad nivå. Inom vård- och omsorgssektorn till exempel är deltidsarbete och deltidsarbetslöshet vanligast inom verksamheter såsom servicehus och olika typer av boenden. I utbildningssektorn dominerar förskoleverksamhet. Och inom handeln är deltidsarbetslösheten koncentrerad till varuhus och specialbutiker.

---

<sup>1</sup> Data avser antalet deltidsanställda med en överenskommen arbetstid om 1–34 tim/v.

<sup>2</sup> Undersökningen om levnadsförhållanden (ULF) redovisar för 2003–2004 totalt 237 000 deltidsanställda som anger bl.a. svårigheter att få heltidsarbete som skäl för att arbeta på deltid. Svarandena i undersökningen har möjlighet att ange mer än ett svarsalternativ.

## Är deltidarbetslösheten ett problem?

### *Möjlighet till försörjning*

Deltidsarbete påverkar självfallet inkomsten och därmed möjligheten för den enskilde att kunna försörja sig. Det beror inte bara på en kortare betald arbetstid utan också på att deltidarbete ofta utförs i låglöneyrken. Möjligheten till fyllnadsersättning från arbetslöshetsförsäkringen kan mildra den effekten. Det är dock långt ifrån alla deltidarbetslösa som har rätt till ersättning.<sup>3</sup>

Den som är deltidarbetslös drabbas ekonomiskt också genom att en låg inkomst ger effekter i transfereringssystemen. Det gäller till exempel hur stor pensionsbehållningen blir, liksom ersättningar i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringarna. Sådana effekter kan belysas av ett räkneexempel som är hämtat från budgetpropositionen för 2005 och dess bilaga om fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.<sup>4</sup> Exemplet beskriver de ekonomiska konsekvenserna av deltidarbete för ett samboende par som under en tioårsperiod (1994–2003) får två barn och där kvinnan arbetar på deltid med stöd av föräldraförsäkringen. Beräkningen visar att den totala inkomstförlusten efter skatt för kvinnan i typfallet uppgår till 304 000 kr och för mannen till 10 000 kr. Pensionsbehållningen blev 50 000 kr lägre för kvinnan och för mannen 1 000 kr lägre.

### *Hälsa och välbefinnande i arbetslivet*

Avgörande arbetsmiljöfaktorer för ohälsa i arbetet är i många fall olämpliga arbetsställningar, tunga lyft, upprepade rörelser och psykisk ansträngning. Det är fråga om arbetsmiljöfaktorer som är framträdande inom ett flertal yrken inom exempelvis sjukvården och omsorgsverksamhet. Studier visar också att arbetsrelaterade besvär inom sjukvård, skola och äldreomsorg beror på ökad stress och brister i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Enligt AMS statistik uppbär ca 80 procent av det totala antalet deltidarbetslösa och timanställda som besöker arbetsförmedlingen arbetslöshetsersättning. Se även Nyberg (2003) s. 7.

<sup>4</sup> Prop. 2004/05:1, bilaga 4. Budgetpropositionen för 2006 innehåller en redovisning av skillnader i ekonomiska resurser mellan deltidarbetande kvinnor och män samt en beskrivning av hur marginaleffekterna vid ett ökat arbetsutbud skiljer sig mellan grupperna. Se prop. 2005/06:1, bilaga 4.

<sup>5</sup> Bäckman (2001).

Samma typ av riskfaktorer kan också vara framträdande inom andra branscher och yrkesområden. I en studie som genomfördes bland högre tjänstemän jämfördes en grupp långtidssjukskrivna kvinnor med en motsvarande grupp kvinnor som inte var sjukskrivna.<sup>6</sup> En andel om 76 procent av de sjukskrivna i undersökningsgruppen hade arbetat på deltid under minst fyra år av sitt arbetsliv och 30 procent hade arbetat på deltid under minst tolv år, medan motsvarande omfattning av deltidsarbete för kontrollgruppen var 68 procent respektive 17 procent. Resultatet av studien tyder alltså på att risken för sjukskrivning är avsevärt större för kvinnor som arbetar på deltid och att den risken ökar ju längre tid deltidsanställningen varar. Om detta skall hänföras till arbetsuppgifterna som sådana eller till andra faktorer är osäkert. Materialet medger knappast några mer bestämda slutsatser av betydelse för utredningen.

Det är inte bara arbetsmiljön som påverkar hälsa och graden av välbefinnande för deltidsarbetande personer. Även arbetstidens förläggning och graden av inflytande och förutsägbarhet har betydelse, dvs. när på dygnet eller under veckan arbetet utförs och i vilken utsträckning den anställde själv kan påverka och i förväg veta när arbetet skall utföras. Även andra faktorer kan ha betydelse. Dit hör omsorg och förpliktelser i familjen och fördelningen av det obetalda arbetet i hemmet. Det är förmodligen när kombinationen av krav från familj och arbetsliv inte är väl balanserade som risken för ohälsa och sjukskrivning ökar. Det finns dock ingen samlad kunskap om hälsa och ohälsa bland deltidsanställda som är deltidsarbetslösa och i vilken utsträckning den påverkas av arbetslösheten.<sup>7</sup>

### *Tillgång till kompetensutveckling och karriärmöjligheter*

Flera studier visar att personer som arbetar på deltid har sämre utvecklings- och karriärmöjligheter än de som arbetar på heltid.<sup>8</sup> Till exempel får deltidsanställd personal utbildning på betald arbetstid i mindre omfattning och vid färre tillfällen jämfört med kolleger som arbetar på heltid. Sämre tillgång till information och utbildning ger också mindre inflytande över arbetet. Problemet är

---

<sup>6</sup> Sandmark & Renstig (2005).

<sup>7</sup> Forssell (2003).

<sup>8</sup> Wikman (2002) och Aronsson m.fl. (2002).

inte bara att tillgången på kompetensutveckling är sämre. För många deltidsarbetslösa utgör också arbetets varierande förläggning ett hinder för att på egen hand ordna nödvändig utbildning och kompetensutveckling. Många deltidsanställda fjärras därmed från de utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen som är tillgängliga för heltidsarbetande kolleger.

### *Inläsningseffekter*

En anställning på deltid utgör en möjlighet att komma in på arbetsmarknaden. Deltidsarbete ger värdefull arbetslivserfarenhet och kan öppna möjligheter att gå vidare till en anställning på heltid. Detta förtjänar att framhållas. Men många personer blir också mot sin vilja kvar i deltidsarbete under lång tid.

En studie av personer med tillfälliga anställningar såsom vikariat, projekt-, prov och behovsanställningar visar att endast ca 30 procent i gruppen behovs- och säsongsanställda etablerat sig i en tillsvidareanställning efter två år.<sup>9</sup> Studien täcker perioden 1994 och framåt. En annan intervju- och registerundersökning som täcker perioden 1992-1999 visar att hälften av de personer som i den undersökningen betecknades som deltidsarbetslösa var arbetslösa 36 månader eller längre.<sup>10</sup>

Registerdata från AMS bekräftar att deltidsarbetslösa och timanställda blir kvar i deltidsarbetslöshet under långa perioder. Aktuella registerdata visar att 60 procent av det totala antalet deltidsarbetslösa och timanställda anmälda vid arbetsförmedlingen är inskrivna två år eller längre, medan ca en tredjedel är inskrivna tre år eller längre.

Det finns också studier som visar att sannolikheten att gå från arbetslöshet till en anställning på deltid är högre för kvinnor än för män.<sup>11</sup> Detsamma gäller arbetstagare som har varslats om uppsägning, men som får ny anställning innan varseltiden gått ut.<sup>12</sup>

En anställning på deltid eller en timanställning kan i sig utgöra ett hinder för rörlighet på arbetsmarknaden. Timanställda har små möjligheter att påverka arbetstidens omfattning och förläggning. Bristen på förutsägbarhet och kontroll är faktorer som försvårar för den enskilde att studera eller kombinera deltidsarbetet med en

---

<sup>9</sup> Håkansson (2001).

<sup>10</sup> Korpi & Stenberg (2001).

<sup>11</sup> Thoursie (1997).

<sup>12</sup> Jans (2002) s. 168.



annan anställning. Dessa svårigheter kan accentueras vid ett stort uttag av mertid.

Svårigheterna med att etablera sig på arbetsmarknaden har i många fall ett tydligt samband med sämre tillgång till kompetensutveckling och utbildning på betald arbetstid och därmed möjligheter att öka den egna konkurrenskraften på arbetsmarknaden.<sup>13</sup> Resultatet av olika studier bekräftar också att personer med exempelvis en timanställning riskerar att bli kvar i en svag ställning på arbetsmarknaden under lång tid.

För de allra flesta deltidsanställda är deltidsarbete en väg in på arbetsmarknaden och en väg vidare till en anställning på heltid. Men vissa personer riskerar alltså att mot sin vilja fastna i deltidsarbete under lång tid.

### Deltidsarbetslösheten är ett problem som behöver lösas

Utredningen har alltså kunnat göra flera betydelsefulla iakttagelser av deltidsarbetslöshetens natur. Antalet deltidsarbetslösa är högt, cirka 200 000 personer. Fördelningen mellan könen är ojämn till kvinnornas nackdel, utan att något skäl för detta har kunnat påvisas. De som är ofrivilligt deltidsarbetande består i stor utsträckning av personer med en ganska svag position på arbetsmarknaden; de har ofta låg utbildning och arbetar i låglöneyrken. Deltidsarbetslösheten varierar i ganska stor utsträckning mellan olika sektorer av arbetsmarknaden.

Det ofrivilliga deltidsarbetet har flera negativa effekter för den enskilde. De får sämre möjligheter till ekonomiskt oberoende och försörjning genom eget arbete. De har sämre möjligheter till kontroll i den egna arbetssituationen. Deltidsarbete kan också medföra svårigheter att finna en kompletterande anställning eller att bedriva studier. Den brist på förutsägbarhet och planering av den egna livssituationen som drabbar individer som har en tillfällig anställning eller som tvingas utföra mertidsarbete för att klara sin försörjning, kan bidra till att förstärka inlåsnings effekterna.

Inom HelaProjektet har man kunnat peka på ytterligare problem med deltidsarbetslösheten. Det finns tydliga inslag av värderingar i synen på deltidsarbete och arbetstiden; män erbjuds sällan deltidsanställning eftersom de förutsätts vara familjeförsörjare. Det sägs också att de deltidsarbetslösa tycks få sämre stöd från arbets-

---

<sup>13</sup> Wikman (2002).

förmedlingen än heltidsarbetslösa, trots att många uppgifter tyder på att deltidsarbetslöshet är svårare att bryta.

Problemen på individnivå har samband också med mer övergripande samhälleliga effekter. Ett viktigt mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ges lika villkor och förutsättningar i fråga om arbetsvillkor och möjligheter till försörjning. Vi ser samtidigt att arbetslivet är könssegregerat och att kvinnor drabbas av det.

Den bild som utredningen har fått av deltidsarbetslösheten tyder på att det är fråga om ett betydande problem för individen och för samhället. Det är därmed angeläget att i möjligaste mån försöka komma till rätta med de negativa effekter som det ofrivilliga deltidsarbetet orsakar. Uppgiften är på många sätt svår och kräver stora ansträngningar, såväl från samhället som från arbetsmarknadens parter och individen. Det framstår också som rimligt att i det här sammanhanget försöka minska den snedfördelning mellan könen som är kopplad till deltidsarbetslösheten.

### Hur kan problemet lösas?

Förutsättningarna för att bedriva verksamhet skiljer sig markant åt mellan olika branscher. I vissa delar av vårdsektorn pågår verksamheten dygnet runt och bemanningen måste planeras utifrån ett kontinuerligt krav på god tillgänglighet under veckans alla dagar. För tjänste- och servicesektorn däremot kan efterfrågan ofta vara koncentrerad till vissa tidpunkter på dagen eller enskilda dagar. Bemanningen måste därför anpassas till ojämna kundströmmar för att möta krav på god servicenivå med bibehållen lönsamhet. Vård- och omsorgsverksamhet är i stor utsträckning direkt eller indirekt finansierad med offentliga medel, även om verksamheten sedan ganska lång tid kan bedrivas på olika sätt och i skilda organisatoriska former. Företag inom t.ex. handeln och hotell- och restaurangbranschen är typiskt sett verksamma på en mer konkurrensutsatt marknad.

I Sverige finns en stark tradition av att ge parterna på arbetsmarknaden ett stort inflytande över anställningsvillkoren och arbetsförhållandena. Sverige är medlem i Internationella arbetsorganisationen (ILO) och har åtagit sig att främja kollektiva förhandlingar och göra det möjligt för arbetsmarknadens parter att

sluta kollektivavtal.<sup>14</sup> Kollektivavtalet har av hävd en central position i det arbetsrättsliga systemet.

Ett kollektivavtal har flera fördelar jämfört med lagstiftning. Kollektivavtal ger möjlighet att ta hänsyn till branschspecifika förhållanden och till och med att välja den lösning som är bäst lämpad för en enskild verksamhet. Avtalet är ett resultat av en förhandling där båda parterns intressen har beaktats. Det är också parternas gemensamma ansvar att bevaka att avtalet tolkas och tillämpas på rätt sätt.

Det finns alltså många skäl som talar för att parterna skall ges möjlighet att avtala om valet mellan heltids- och deltidsanställningar och därmed bidra till lösningen av problemet med deltidsarbetslösheten.

Landstingen har under flera år arbetat aktivt för att förändra arbetsorganisationen och erbjuda personalen önskad sysselsättningsgrad. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i landstingen är nu ca 93 procent för kvinnorna och 97 procent för männen (se avsnitt 4.3). Statistiken visar också att landstingen inte längre svarar för någon stor del av deltidsarbetslösheten.

Kommunerna har också börjat uppmärksamma frågor om deltidsarbetslöshet och arbetets organisation. I avsnitt 4.2 redovisas tre exempel hämtade från Växjö, Falköping och Hofors kommuner. De visar hur kommuner med olika förutsättningar och med delvis olika lösningar kan uppnå goda resultat för att minska deltidsarbetslösheten i de egna verksamheterna.

Under 2002–2004 har 63 lokala projekt genomförts inom ramen för HelaProjektet. De har byggt på samverkan mellan myndigheter, arbetsgivare och arbetstagare. Det har varit möjligt att ta hänsyn till specifika förutsättningar på en ort eller i en bransch och välja metoder och lösningar som haft bäst förutsättningar att nå goda resultat. Cirka 40 procent av projekten har utförts på arbetsplatser i den privata sektorn och resterande del på arbetsplatser i den offentliga sektorn. På den privata sidan är det främst företag inom handeln som har deltagit i projekten.

AMS har de senaste åren arbetat aktivt för att minska deltidsarbetslösheten. Så har till exempel arbetsförmedlingarna infört nya rutiner och arbetsmetoder som syftar till att ge arbetsgivare

---

<sup>14</sup> ILO:s konvention (nr 98) om tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, ILO:s konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar och ILO:s rekommendation (nr 163) om främjande av kollektiva förhandlingar.

kunskap om deltidsarbetslöshet bland personalen i den egna organisationen.

År 1997 infördes en regel om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad för deltidsanställda (25 a § anställningsskyddslagen). Bestämmelsen ger dock arbetstagaren en företrädesrätt endast under vissa förutsättningar. Det är i normalfallet en förutsättning att arbetsorganisationen är utformad med heltidsanställningar eller anställningar med stora arbetstidsmått och att arbetsgivaren väljer att inrätta en ny befattning med ett högre arbetstidsmått än det som arbetstagaren dittills haft eller att ersätta en arbetstagare som slutat. Arbetstagaren måste också arbeta på samma driftsenhet där befattningen inrättas samt uppfylla anmälningss- och kvalifikationskraven. I lagmotiven anförde regeringen att anställning på heltid borde eftersträvas och deltidsanställning komma i fråga bara när det var motiverat av hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål.<sup>15</sup>

De senaste åren har alltså många värdefulla insatser utförts för att minska deltidsarbetslösheten, t.ex. inom ramen för Hela-Projektet. Genom insatserna har många arbetstagare fått önskad sysselsättningsgrad hos sin arbetsgivare eller fått tillgång till kompetensutveckling som ökat deras anställningsbarhet. Insatserna har varit inriktade främst mot befintlig deltidsanställd personal och har därför inte hindrat att nya anställningar på deltid skapats. Statistiken visar också att andelen deltidarbetande på nytt ökar i flera branscher. Detta gäller inte minst handeln, särskilt inom branscherna specialbutiker och detaljhandel. Men även inom kommunal verksamhet såsom fritidshem och hemtjänst har deltidsarbetet ökat de senaste två åren.

Frivilliga insatser förutsätter också att frågan om deltidsarbetslöshet uppfattas som ett problem i den egna organisationen. Att döma av de uppgifter som utredningen har kunnat få fram används 25 a § anställningsskyddslagen emellertid i förhållandevis begränsad omfattning. De intentioner som låg bakom paragrafen har därmed inte kunnat förverkligas. Detta hänger troligen samman med paragrafens utformning. Företrädesrätten till anställning med högre sysselsättningsgrad innebär inte någon skyldighet att organisera verksamheten så att deltidsanställningar minimeras och en arbetstagare kan därmed – trots en anmälan om högre

---

<sup>15</sup> Prop. 1996/97:16 s. 45.

sysselsättningsgrad – få vänta mycket länge utan att hans eller hennes intressen blir tillgodosedda.

Sammanfattningsvis torde det därmed kunna konstateras att de frivilliga insatser som gjorts – trots att deras värde inte skall förringas – har varit otillräckliga, att det inte har träffats kollektivavtal som ger arbetstagarna något direkt inflytande över valet mellan heltids- och deltidsarbete samt att den nu nio år gamla lagstiftningen inte har haft avsedd verkan. Med tanke på den höga och bestående deltidsarbetslösheten är det därför motiverat att se vilka ytterligare åtgärder som kan vidtas för att komma till rätta med problemen. Vad denna utredning har att överväga är mer verkningsfulla lagregler.

### Är lagstiftning rätt väg att gå?

Lagstiftaren bör på det här området inrikta sig på ett regelverk som inte försvårar för parterna på arbetsmarknaden att åstadkomma nödvändiga förändringar. Inriktningen bör vara en reglering som ger parterna ett incitament att fortsätta och intensifiera sina ansträngningar att hitta lösningar som tillgodoser både arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen. En dispositiv reglering om en stärkt rätt till heltidsanställning kan därmed påskynda utvecklingen med en minskad deltidsarbetslöshet.

Kravet på utbildning kan många gånger vara lågt i arbeten som organiseras i anställningar på deltid. Arbetsuppgifterna kan också vara enkla och rutinmässiga. Detta är förutsättningar som bidrar till att ge arbetstagaren en svag förhandlingsposition i förhållande till arbetsgivaren. Deltidsarbetslösa utgör därmed i många fall en grupp som har ett begränsat inflytande över sina anställningsvillkor. Lagstiftning om en stärkt rätt till heltidsanställning skulle därmed kunna utjämna styrkeförhållandena mellan de enskilda parterna och bidra till en rimlig balans i avtalsituationen.

Frågan har också stor betydelse för hur kvinnors och mäns arbetsförhållanden utformas. Frågan om en stärkt rätt till heltidsanställning är därmed inte könsneutral. Samtidigt som det finns många skäl för att problemet med deltidsarbetslösheten bör lösas genom kollektivavtal har samhället tagit på sig ett ansvar för att kvinnor och män skall ha lika möjligheter till försörjning och ekonomiskt oberoende. Rätten till anställning på heltid är därmed

en del av en övergripande uppgift att skapa lika villkor i arbetslivet för kvinnor och män.

Erfarenheter visar att kvinnor och män har olika befattningar och olika arbetstidsmått hos samma arbetsgivare. Det har anförts exempel på företag inom handeln där arbetet är organiserat i säljare och butikskassörer. Befattningen som säljare kräver företags-specifika kunskaper, förutsätter kontinuerlig kompetensutveckling och utförs i stor utsträckning av heltidsanställd personal. För arbetet som butikskassör krävs inte några särskilda kunskaper om de varor som säljs. Butikskassörens arbete kan lättare utföras av andra anställda. Det ger arbetstagaren en svagare ställning i förhållande till arbetsgivaren och arbetet utförs ofta av deltidsanställd personal.<sup>16</sup>

En organisation där arbetstagarna har inflytande över arbetsförhållandena stimulerar till engagemang och utveckling av verksamheten. En förändrad arbetsorganisation med en större andel anställningar med högre arbetstidsmått behöver heller inte begränsa arbetsgivarens möjligheter att planera och driva verksamheten på ett ändamålsenligt sätt. Tidigare utredningar visar att uttag av mertid eller övertid är det vanligaste sättet att anpassa organisationen efter verksamhetens krav.<sup>17</sup> SCB:s arbetskraftsundersökningar visar att det totala uttaget av mertid och övertid är omfattande och att uttaget har ökat de senaste åren. Det totala uttaget av mertid och övertid motsvarar ett mycket stort antal heltidstjänster även om det inte alltid går att direkt föra över arbetsuppgifter från t.ex. övertidsarbete till arbete inom ordinarie arbetstid. Det kan därmed finnas ett utrymme för förändringar av arbetsorganisationen. Lagstiftning om en stärkt rätt till heltidsanställning kan stimulera till positiva förändringar av arbetsorganisationen.

Frågor om hur arbetet skall organiseras brukar räknas till arbetsledningsrätten. Dit hör även frågor om till exempel arbetstidens förläggning och planering och fördelning av arbetsuppgifter inom en grupp. Innebörden av arbetsledningsrätten är att arbetsgivaren är fri att fatta beslut utan att skälen för ställningstagandet kan prövas rättsligt. Arbetsledningsrätten påverkas dock av bl.a. regler i lag och kollektivavtal om förhandlingsskyldighet och regeln om arbetstagsidans tolkningsföreträde vid tvister om arbetskyldighet.

---

<sup>16</sup> Håkansson & Isidorsson (1999).

<sup>17</sup> Grönlund (2004).

Reglerna om medbestämmande innebär att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med arbetstagsidan i viktiga organisatoriska frågor och redovisa de skäl som ligger till grund för beslutet. På det sättet får arbetstagsidan många gånger i praktiken möjligheter till inflytande över arbetsplatsen och hur den är organiserad. Möjligheter till arbetstagarinflytande tillgodoses självfallet också genom kollektivavtal.

Lagregler om en rätt till heltidsanställning med möjlighet till domstolsprövning medför att frågan om hur arbetet organiseras i en verksamhet ytterst kan komma att prövas av domstolarna. Det är arbetsgivaren som – under medinflytande från arbetstagsidan – bestämmer över omfattningen och inriktningen av företagets verksamhet. Att planera och driva en verksamhet innefattar olika ekonomiska och organisatoriska överväganden. Domstolarna har hittills varit mycket restriktiva med att pröva frågor om ett visst beslut är berättigat från företagsekonomisk eller organisatorisk synpunkt (se t.ex. AD 1985 nr 79). En sådan prövning innebär inte att domstolen sätter sig i arbetsgivarens ställe och prövar om beslut som rör t.ex. ett företags eller en kommuns interna ekonomiska och organisatoriska förutsättningar och struktur är välmotiverade.

Det är därför inte lämpligt att en rätt till heltidsanställning kan bli föremål för en mer detaljerad prövning i domstol. Prövningen måste inskränkas till att arbetsgivaren redovisar de skäl som ligger bakom ställningstagandet och att domstolen vid en mer översiktlig bedömning kan konstatera att dessa framstår som godtagbara. Men även om det måste sättas ganska snäva gränser kring de rent rättsliga anspråken, kan det likväl många gånger vara naturligt att arbetsgivaren verkligen ser vilka möjligheter det finns att erbjuda arbetstagaren en heltidsanställning och använda det utrymme för organisatoriska förändringar och förbättringar som kan finnas.

En lagstiftning bör alltså vara ganska återhållsam i det här avseendet. Det är inte lämpligt med en detaljerad domstolsprövning. Domstolens uppgift bör begränsas till att stävja risken för att arbetsgivaren fattar beslut om deltids- eller heltidsanställningar som framstår som omotiverade eller osakliga eller till fall där mycket begränsade ändringar av arbetsorganisationen för med sig att arbetstagaren kan få heltidsanställning om han eller hon önskar det. Det skulle också kunna hävdas att ett mer långtgående ingrepp i en privat företagares rörelse kan komma i konflikt med skyddet för äganderätten enligt Europakonventionens första tilläggsprotokoll och inom andra områden med kommunernas

möjlighet att organisera sin verksamhet. Det finns skäl att återkomma till de frågorna i det följande.

Företagen är betydelsefulla för tillväxten och sysselsättningen i landet. Sverige har en hög andel småföretag med få eller inga anställda. Många små företag kan bidra till förnyelse av näringslivet. Om andelen små företag ökar, så ökar också andelen sysselsatta i små företag. För att företagen skall kunna utvecklas och växa förutsätts ett gynnsamt näringslivsklimat. Nya lagregler om en stärkt rätt till heltidsanställning kan leda till ökade kostnader som inte motsvaras av ökade intäkter och som särskilt små verksamheter har begränsade möjligheter att bära. En lagstiftning som stärker rätten till heltidsanställning måste därför utformas så att den inte blir orimligt betungande för arbetsgivaren, särskilt inte för småföretagare. Mer långtgående åtgärder synes inte heller ligga i arbetstagarnas intresse, eftersom det kan leda till färre arbetstillfällen.

Inom Europeiska gemenskapen finns många exempel på länder som i sin nationella lagstiftning har regler som stärker deltidsanställdas situation på arbetsmarknaden. Det är till exempel fråga om lagregler om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. Nästan alla jämförbara länder saknar dock lagstiftning om rätt till prövning av en begäran om utökad arbetstid. Detta måste ges betydelse, inte minst mot bakgrund av den alltmer internationella marknaden som råder. Nederländerna och Ungern utgör dock exempel på motsatsen. Lagstiftningen i de länderna ger arbetstagaren en rätt att få sina önskemål om sysselsättningsgrad sakligt prövade av arbetsgivaren. Och vid ett avslag på en begäran om högre sysselsättningsgrad kan beslutet överprövas av domstol på yrkande av arbetstagaren.

Lagregler som ger arbetstagarna rätt till heltidsanställning är alltså mycket ovanliga i vårt närområde. Det bör dock inte ses som något absolut hinder mot att regler införs i Sverige. Om det finns goda skäl för att stärka rätten till heltidsanställning, bör man inte vara överdrivet försiktig utan i stället leda utvecklingen i önskad riktning. Att regler saknas i så många andra länder talar emellertid för att den svenska lagstiftarens insatser måste vara ganska återhållsamma.

En deltidsanställning innebär en sämre möjlighet för den enskilde till försörjning och ekonomiskt oberoende. Deltidsanställningar leder också till en ökad segmentering på arbetsmarknaden, både i branscher och på enskilda arbetsplatser. Detta ökar risken för svaga grupper på arbetsmarknaden att fastna i deltidsarbete



under lång tid. Kvinnor anställs på deltid i betydligt större utsträckning än män. Jämställdhetsaspekterna på användningen av deltidsanställningar måste därför ges tyngd.

Det finns starka skäl för att lösa problemet med deltidsarbetslösheten genom lagstiftning. Det är också utredningens bedömning att skälen för lagstiftning väger tyngre än de skäl som kan anföras emot. Utredningen kommer därmed fram till att det bör lämnas förslag om en reform genom lagstiftning utifrån de riktlinjer som dragits upp i utredningens direktiv.

## 7.2 Utgångspunkter för en lagstiftning

En lagstiftning bör syfta till att ge arbetstagarna en stärkt rätt till heltidsanställning genom en huvudregel om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid men också genom en mer verkningsfull företrädesrätt till heltid för den som redan är anställd. Därigenom stärks den enskildes möjligheter till ekonomiskt oberoende och försörjning genom eget arbete samtidigt som den snedfördelning mellan könen som är kopplad till deltidsarbetslösheten kan minska.

Den del av förslaget som avser en vidareutveckling av företrädesrätten bör därför inte innefatta en möjlighet för arbetstagaren att fritt välja sysselsättningsgrad och att genomdriva sitt önskemål i förhållande till arbetsgivaren. En lagstiftning bör i stället ta sikte på just en rätt till anställning på heltid. Därigenom markeras de övergripande skälen för att genomföra en reform.

En lagstiftning om rätt till heltidsanställning bör reglera enbart frågan om arbetstidsmättet i anställningen. Det betyder att reglerna bör kunna göras gällande oavsett om arbetstagaren har en tillsvidareanställning eller om arbetstagaren har en tidsbegränsad anställning. Även s.k. tim-, eller behovsanställningar bör bedömas efter detta mönster. Det betyder att de kommer att räknas som deltidsanställningar om arbetstidsmättet understiger heltid. Frågan om varje tillfälle när arbete skall utföras utgör ett särskilt anställningsavtal eller om det skall anses som återkommande arbete inom ett och samma anställningsavtal får bedömas mot bakgrund av kollektivavtal och vad som är brukligt i branschen eller ytterst av omständigheterna i det enskilda fallet.

### En huvudregel om att anställningsavtalet skall avse arbete på heltid

Det bör införas en ny regel om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid. Regeln bidrar till att hindra uppkomsten av deltidsarbetslöshet för individer som arbetar i branscher där deltidsarbete är vanligt. Avsteg från huvudregeln förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren särskilt avtalar om det och att det är tillåtet enligt lag eller kollektivavtal. Huvudregeln om att anställningsavtal avser arbete på heltid för med sig att den som hävdar att ett avtal avser något annat bär det rättsliga ansvaret för att visa detta. Detta kräver att arbetsgivaren noggrant prövar om det inte är möjligt att erbjuda en anställning på heltid när arbetstagaren önskar det och – ytterst i en tvist – kan ange något godtagbart skäl för att välja att anställa på deltid.

Ett framträdande skäl för att införa nya regler om heltidsanställning är behovet av skydd för de individer på arbetsmarknaden som typiskt sett har svårt att göra sina rättigheter gällande i arbetslivet. Reformen bör därför vara koncentrerad till de grupper som typiskt sett kan ha intresse av heltidsanställning och möjligheter till säker försörjning. Vissa grupper av arbetstagare kan därför undantas från reglernas tillämpningsområde. Det gäller exempelvis arbetstagare som anställts med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete eller arbetstagare som har en företagsledande ställning. Undantag bör även kunna göras när anställningen avser till exempel praktikarbete eller feriearbete.

De nya reglerna bör ge uttryck för en avvägning mellan enskilda arbetstagarens anspråk på försörjning och förankring i arbetslivet och arbetsgivares ibland motstående intresse av att kunna organisera och driva verksamheten på det sätt som arbetsgivaren anser vara mest ändamålsenligt. Detta kan ske genom att det införs undantag från huvudregeln som gör det möjligt att beakta verksamhetens intressen.

I tilläggsprotokollet till Europakonventionen anges att varje fysisk eller juridisk person skall ha rätt till respekt för sin egendom (art. 1). Ingen får berövas sin egendom annat än i det allmännas intresse och under de förutsättningar som anges i lag och i folkrättens allmänna grundsatser.

Begreppet egendom har getts en vidsträckt innebörd och innefattar bl.a. de ekonomiska intressen som är förbundna med bedrivande av näringsverksamhet. Inskränkningar i en ägares rätt

att använda sin egendom motiveras ofta med att de tillgodoser olika allmänna intressen. Inskränkningarna kan dock vara så betungande att det kan finnas skäl att ifrågasätta deras förenlighet med tilläggsprotokollets art. 1. Vid bedömningen av sådana fall tillämpar Europadomstolen proportionalitetsprincipen. En avvägning görs mellan det allmänna intresset och den enskildes intresse. Och om en rimlig balans inte uppnås vid den avvägningen anses inskränkningen strida mot egendomsskyddet.<sup>18</sup>

Egendomsskyddet har betydelse även på arbetsrättens område. Staten måste hålla en rågång öppen mellan de allmänna intressen som motiverar att lagstiftning införs för att stärka rätten till heltidsanställning och den enskildes rätt till skydd för de ekonomiska intressen som är förbundna med möjligheten att bedriva näringsverksamhet.

Mindre företag har typiskt sett begränsade ekonomiska och organisatoriska förutsättningar att inrätta sig efter en huvudregel om att anställningsavtal avser arbete på heltid. Det är därför rimligt att undanta dem från regleringens tillämpningsområde. I praktiken undantas därmed också många nystartade verksamheter från tillämpning av de nya reglerna. Ett sådant undantag ligger också väl i linje med egendomsskyddet i tilläggsprotokollet till Europakonventionen (art. 1).

Det är inte enbart organisationens storlek som påverkar förutsättningarna för en arbetsgivare att tillämpa en huvudregel om att anställningsavtalet avser arbete på heltid. Även stora företag kan av olika anledningar ha begränsade valmöjligheter när det gäller att organisera arbetet. Rörelsen kan också vara starkt koncentrerad till en typ av verksamhet som med nödvändighet måste utföras under en mycket begränsad del av dagen. Som exempel brukar man ofta lyfta fram lunchserveringar och utdelning av morgontidningar.

Andelen deltidsanställningar varierar i hög grad mellan olika branscher. I *tabell 2.3* har utredningen identifierat 16 branscher där andelen deltidsysselsatta uppgår till 20 procent eller mer av det totala antalet sysselsatta. Bland dessa finns exempel på branscher där andelen deltidsysselsatta uppgår till mer än hälften av det totala antalet sysselsatta. Men inom andra områden kan fördelningen mellan anställningar på heltid eller på deltid i generella termer knappast ses som ett problem av det slaget att ett ingripande genom lagstiftning är motiverat. En reform bör av det

---

<sup>18</sup> Danelius (2002) och Åhman (2000).

skälet främst ta sikte på branscher, där antalet deltidsarbetslösa framstår som högt, i syfte att uppnå en rimligare balans mellan heltids- och deltidsanställningar.

I linje med vad som har anförts tidigare kan ett visst mått av deltidsanställningar ses som en naturlig följd av det krav på ökad flexibilitet som många arbetsgivare ställs inför, både inom den offentliga sektorn och i det privata näringslivet. Regleringen bör därför utformas på så sätt att företag oavsett storlek kan träffa avtal om en viss mängd deltidsanställningar. Detta undantag från tillämpningsområdet medför att alla företag ges ett utrymme inom vilket arbetsgivaren kan anställa på deltid utan att anställningen kan prövas rättsligt.

Det bör inte heller i övrigt vara fråga om något absolut förbud mot att träffa avtal om anställning på deltid. Ambitionen bör vara att begränsa användningen av deltidsanställningar och att alla inblandade verkligen ser vilka möjligheter till ett ökat antal heltidsanställningar som finns eller kan skapas med några justeringar av arbetsorganisationen. Det skall därför vara möjligt att medge undantag från huvudregeln när det är befogat utifrån arbetstagarens önskemål och verksamhetens behov.

Det är inte en framkomlig väg att i lagtext detaljerat beskriva de fall där det kan anses motiverat att med hänvisning till verksamhetens behov göra undantag från huvudregeln. Det är i och för sig möjligt att beskriva några typexempel i motiven till lagstiftningen. Men inte ens en utförlig text på den punkten kan ge en fullständig redogörelse för hur olika synpunkter skall vägas mot varandra i det enskilda fallet. Över huvud taget är förhållandena på arbetsmarknaden alltför skiftande för att en mer heltäckande beskrivning skall vara möjlig. De snabba och ibland genomgripande förändringar som ständigt pågår inom näringsliv och förvaltning skulle också göra en beskrivning inaktuell redan efter kort tid. På det sätt som många gånger har varit nödvändigt inom det arbetsrättsliga området blir det därmed fråga om förhållandevis allmänt hållna författningsbestämmelser. I möjligaste mån bör dock de nya reglerna bygga på inarbetade rättsliga uttryck. Vid den praktiska tillämpningen har man sedan att i stor utsträckning lita till en omdömesgill hantering från de berörda parternas sida. Ytterst blir det en uppgift för rättstillämpningen att genom ställningstaganden i konkreta fall ge innehåll åt reglerna och ge den vägledning som behövs.

Bevisbördan bör ligga på den som gör gällande deltidsanställning. Det bör krävas av arbetsgivaren att han eller hon har godtagbara skäl för att gå ifrån huvudregeln om heltidsanställning. Det kan leda till att även organisatoriska frågor berörs vid den rättsliga prövningen. Utgångspunkten bör dock vara att arbetsgivarens motiv för en deltidсанställning i ett fall av oenighet skall framstå som godtagbart inom ramen för den rådande organisationen. Bedömningen av det ändamålsenliga i organisationen bör vara översiktlig. Det kan också finnas skäl att särskilt uppmärksamma om kvinnor mot sin vilja och utan godtagbara skäl erbjuds deltidсанställning i större utsträckning än män. Det bör vara möjligt att driva igenom en heltidsanställning som kräver endast mycket begränsade organisatoriska förändringar hos arbetsgivaren om det framstår som rimligt att arbetsgivaren tillgodoser en arbetstagares intresse av anställning på heltid. Betonas bör dock att domstolarnas avgöranden kan ta sikte endast på frågan om arbetsgivaren handlat fel genom att anställa någon på deltid och att de organisatoriska frågorna – i den mån de berörs – endast indirekt kommer att bli föremål för domstolens bedömning.

En ny huvudregel om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid bör alltså utformas så att den inte leder till några alltför långtgående rättsliga anspråk på ändringar av arbetsorganisationen.

Avsikten är inte att domstolen skall gå närmare in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk synpunkt att organisera arbetet i heltids- eller deltidсанställningar. Beviskravet bör därför sättas lägre än vad som i allmänhet gäller i civilmål. Det bör vara tillräckligt att arbetsgivaren redovisar de skäl som ligger bakom ett ställningstagande att anställa på deltid mot arbetstagarens vilja och att skälen vid en objektiv bedömning framstår som godtagbara. Genom en sådan ordning får arbetsgivaren ett extra incitament att noga överväga om det verkligen inte går att tillgodose en arbetssökandes önskemål om arbete på heltid i stället för på deltid och i vart fall göra klart för sig vilka godtagbara skäl som talar emot en heltidsanställning.

### Utökade rättigheter för deltidсанställd personal

Den nuvarande regeln om företrädesrätt i 25 a § anställningsskyddslagen har begränsad räckvidd. Den förutsätter i normalfallet att arbetsgivaren har behov av ytterligare arbetstid. Den nya

befattningen måste inrättas på samma driftsenhet som den deltidsanställda arbetar på och arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Grupper med en förhållandevis svag ställning på arbetsmarknaden riskerar att drabbas av de inlåsningseffekter som är förknippade med en deltidsanställning. Det är därför angeläget att företrädesrätten skärps och vidareutvecklas för att ge deltidsanställda personer reella möjligheter att utöka sitt arbetstidsmått.

I motiven till 25 a § anställningsskyddslagen finns uttalanden om den ambitionsnivå som lagstiftaren förväntar sig av arbetsgivare för att öka antalet heltidsanställningar. Men företrädesrätten i dess nuvarande utformning innebär inte någon skyldighet för arbetsgivaren att organisera verksamheten så att arbetstagarens önskemål kan tillgodoses. Det innebär i praktiken att en person som gjort en anmälan inte kan överblicka när i tiden önskemålet om högre sysselsättningsgrad kan komma att realiseras eller om det alls kommer att bli förverkligat. Arbetsgivaren har heller inte någon skyldighet att sakligt pröva ett önskemål om högre sysselsättningsgrad. Som utredningen tidigare varit inne på har 25 a § anställningsskyddslagen fått ett begränsat genomslag i praktiken.

En förstärkning av företrädesrätten bör därför även innefatta ett principiellt krav på att arbetsgivaren med tiden skall bereda deltidsanställda plats i sin organisation på heltid. Det kravet bör utformas med en borte tidsgräns för när arbetsgivaren senast skall ha tillgodosett arbetstagarens önskemål om anställning på heltid. Det måste många gånger framstå som ett skäligt krav på arbetsgivaren att han eller hon i vart fall någon gång under en längre tidsperiod skall kunna inlemma en deltidsanställd arbetstagare i organisationen på heltid, sedan arbetstagaren har anmält sitt intresse för detta. Skyldigheten att tillgodose önskemål om heltidsanställning bör gälla arbetstagare som varit anställda hos arbetsgivaren under en längre period och som i någon mening kan sägas ha arbetat in en rätt till heltid som kanske inte varit möjlig att tillgodose när anställningsavtalet träffades. Den vidareutveckling av företrädesrätten som nu föreslås innebär att en arbetstagare som anmält önskemål om anställning på heltid och därefter varit anställd hos arbetsgivaren i mer än tre år kan få domstols förklaring att anställningsavtalet avser arbete på heltid.

Den förstärkning av företrädesrätten som nu föreslås kan inte vara helt utan undantag. Det är nödvändigt att den nya rätten balanseras mot arbetsgivarens intresse av att driva verksamheten på

ett ändamålsenligt sätt. Kraven på arbetsgivaren bör dock kunna ställas högre än i en nyanställningssituation, eftersom arbetsgivaren har haft lång tid på sig att finna utrymme för en heltidsanställning, t.ex. i samband med omsättning inom personalen eller genom de organisatoriska förändringar som kan ha skett under mellantiden.

Det ytterst avgörande måste dock bli om arbetsgivaren har kunnat fylla ett behov av arbetskraft genom att anställning sker på heltid. Om arbetstagsidan kan peka på någon eller några konkreta situationer, där det skulle ha varit möjligt med en heltidsanställning, bör det dock ligga på arbetsgivaren att visa att så ändå inte kunnat ske, t.ex. därför att arbetstagen saknat tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.

Genom en regel av det här slaget blir det möjligt för arbetstagen att få en avstämning och ett mer bestämt besked med anledning av sin anmälan. Den grundläggande tanken är emellertid att arbetsgivaren skall tillgodose arbetstagens önskemål så snart det finns lediga arbetsuppgifter som arbetstagen har tillräckliga kvalifikationer för och således inte vänta till dess de tre åren har gått. Men om arbetstagen inte har fått en anställning på heltid, ges han eller hon genom den nya regeln en möjlighet att få saken prövad.

Det kan övervägas att låta regeln få karaktären av en automatisk omvandling av anställningsavtalet från deltid till heltid. Det skulle onekligen göra arbetstagens ställning starkare. Samtidigt kan en sådan regel leda till osäkerhet om vilket avtalsförhållande som vid en viss tidpunkt gäller mellan parterna och det kan först i efterhand visa sig att anställningen fått ett ändrat innehåll. En sådan ordning är ägnad att skapa oklarheter. Det kan också råda oenighet om hur regeln skall tillämpas i ett visst fall. Exempelvis kan parterna ha olika uppfattningar om hur anställningstiden skall beräknas. Som nyss berörts måste rätten till heltidsanställning föras med undantag, och även detta kan leda till tolkningsfrågor. Det kan t.ex. gälla frågan om arbetstagen har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Regeln bör därför bygga på att det ytterst blir domstol som fastställer att arbetstidsmättet har ändrats och att det sker med verkningar bara för framtiden. Självfallet skall parterna i anställningsavtalet också kunna träffa ett avtal om att arbetet framdeles skall ske på heltid.

## En ny lag om heltidsanställning

Den lagstiftning som nu föreslås innefattar regler om förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare och är därmed av civilrättslig natur. Där regleras frågor om vad som i fråga om arbetstidsmättet skall gälla när ett anställningsavtal ingås och vad som skall gälla under pågående anställning. Lagstiftningen har vissa regeltekniska likheter med anställningsskyddslagen och en del regler bör därför kunna utformas efter förebild från den lagen. Det gäller till exempel bestämmelserna om beräkning av anställningstid samt regler om preskription, väckande av talan och förlust av talan. Detta talar i och för sig för att de regler som nu föreslås borde föras in i lagen om anställningsskydd. Samtidigt finns det skäl för att reglerna förs in i en särskild lag.

En huvudprincip i lagen om anställningsskydd är att arbetstagaren ges ett rättsligt skydd för anställningen som sådan. Ändamålet för de regler som nu föreslås kan inte anses röra anställningsskydd i den meningen. Om de föreslagna reglerna fördes in i anställningsskyddslagen, skulle det också kräva modifieringar av ganska många paragrafer. Ändringar skulle behöva göras i vart fall genom att 1 § tillförs ytterligare undantag för vissa arbetstagargrupper från de nya reglerna i lagen, 2 och 3 §§ ändras genom hänvisningar till nya regler, 7 § föregås av tre nya paragrafer om vad som skall gälla om valet mellan heltid och deltid när anställningsavtalet träffas, 25 a § och 26 § ändras och kompletteras av nya paragrafer om rätt till heltid, 28, 32, 33, 36, 38, 40–42 och 43 §§ ändras alternativt kompletteras av nya paragrafer om underrättelse, förhandling, förklaring om heltidsanställning, skadestånd, preskription och rättegången. Anställningsskyddslagen skulle därigenom bli betydligt mer komplicerad än i dag med inskjutna stycken i flera sedan länge tillämpade paragrafer och helt nya regler som skall täcka in ytterligare situationer av sakligt sett ganska olikartat slag. Det skulle leda till att anställningsskyddslagen i ganska väsentliga avseenden fick en annan prägel än den hittills haft och som får anses väl inarbetad på arbetsmarknaden under lång tid.

Den föreslagna lagstiftningen är av civilrättslig natur och kan därmed heller inte föras in i den offentlighetsrättsliga skyddslagstiftningen för arbetslivet.

I en särskild lag om heltidsanställning kan reglerna däremot anpassas efter de syften som bär upp just dessa regler. Med en



särskild lag är det också möjligt att ge en samlad bild av regler som syftar till att ge arbetstagare en stärkt rätt till heltidsanställning.

Utredningen har därför stannat för att det skall införas en ny lag om heltidsanställning och att den nuvarande regeln om företrädesrätt i 25 a § anställningsskyddslagen förs över till den nya lagen.