

## 8 Utredningens förslag

### 8.1 Inledning

I kapitel 7 har utredningen dragit slutsatsen att det bör läggas fram ett förslag till en ny lag om heltidsanställning. Lagen syftar 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. Lagen skall också innehålla ett rimligt hänsynstagande till de krav på flexibilitet som ställs på arbetsgivaren inom privat och offentlig sektor och på arbetsgivarens möjligheter att utforma och organisera verksamheten.

Det är nödvändigt att komma tillrätta med de negativa effekter som det ofrivilliga deltidsarbetet orsaker. Det handlar främst om möjligheter till ekonomiskt oberoende och försörjning genom eget arbete och en minskning av den snedfördelning mellan könen som är kopplad till deltidsarbetslösheten. Den del av förslaget som avser en vidareutveckling av företrädesrätten, innefattar därför inte en möjlighet för arbetstagaren att fritt välja sysselsättningsgrad och att genomdriva sitt önskemål i förhållande till arbetsgivaren. Reformens övergripande syfte är i stället att införa en rätt till anställning på heltid i nyanställningssituationen och för redan anställda. Därmed avser också den vidareutvecklade företrädesrätten just en rätt till anställning på heltid.

Lagen bör i möjligaste mån bygga på redan inarbetade arbetsrättsliga begrepp och uttryck i syfte att minska tillämpningssvårigheter i ett initialskede.

## 8.2 Lagens tillämpningsområde

**Förslag:** Lagen skall vara tillämplig på hela arbetsmarknaden.

Deltidsarbetslösheten finns bl.a. i vård- och omsorgssektorn, i utbildningssektorn, inom handeln samt hotell- och restaurangnäringen. Det är fråga om verksamheter som drivs av kommuner och landsting, men också verksamheter i det privata näringslivet. Problemet med deltidsarbetslöshet avser alltså olika sektorer av arbetsmarknaden.

Grundläggande arbetsrättsliga regler brukar vara tillämpliga över hela arbetsmarknaden. Normalt införs inte särregleringar för olika sektorer. Detta kan i stället ske genom kollektivavtal. Utredningens bedömning är dock att en reform får mest gynnsamma effekter inom kommuner och landsting (jfr bilaga 4). Detta bör inte i och för sig innebära att övriga sektorer tas undan från lagen. Det kan dock finnas skäl att på vissa punkter ge lagen en utformning som i praktiken leder till att det praktiska genomslaget blir störst inom kommuner och landsting. Bland annat av det skälet bör arbetsgivare med få anställda tas undan från tillämpning av vissa regler. Det bör också finnas en möjlighet att genom förordning ta undan arbetsgivaren inom den statliga sektorn.

## 8.3 Arbetsgivare och arbetstagare

**Förslag:** Lagen skall bygga på de inarbetade civilrättsliga begreppen arbetsgivare och arbetstagare med de undantag som följer av lagens syfte.

En naturlig utgångspunkt är att ansluta lagen till de kända civilrättsliga begreppen arbetsgivare och arbetstagare. Därmed kan en i stora drag enhetlig begreppsbildning på arbetsrättens område bibehålls. Det blir heller inte nödvändigt att definiera begreppen särskilt eftersom de i huvudsak hämtar sitt innehåll från motsvarande begrepp inom den centrala arbetsrätten.

Lagen bör bygga på det vedertagna arbetsgivarbegreppet inom t.ex. anställningsskyddslagen. I princip är det den fysiska eller juridiska person som är arbetstagarens motpart i anställningsavtalet som är arbetsgivare.

På den privata delen av arbetsmarknaden innebär det att den person eller det bolag som träffat anställningsavtalet är arbetsgivare. Inom statsförvaltningen tillämpas vanligen ett funktionellt arbetsgivarbegrepp. I de flesta avseenden räknas anställningsmyndigheten som arbetsgivare. Att staten är en enda juridisk person har dock getts betydelse i vissa fall. Det gäller t.ex. vid tillämpning av reglerna om beräkning av anställningstid i 3 § anställningsskyddslagen (jfr AD 1999 nr 21), något som får genomslag t.ex. vid tillämpning av turordningsreglerna i 22 §. På den kommunala sidan är utgångspunkten att varje kommun eller landsting skall ses som en arbetsgivare. Arbetsgivarens skyldigheter kan dock i vissa situationer vara begränsade till ett verksamhetsområde med egen organisatorisk uppbyggnad (AD 1984 nr 141).

Arbetstagarbegreppet i t.ex. anställningsskyddslagen bygger på några grundläggande kriterier. Utgångspunkten är att ett anställningsförhållande kräver att en fysisk person ingår avtal om att själv utföra arbete för någon annan. Dessa kriterier får sedan kompletteras med en mer allsidig bedömning för att en gräns i det enskilda fallet skall kunna dras mellan anställning och andra rättsliga former för utförande av arbete.

Lagen bör vara inriktad på de arbetstagare som har ett berättigat anspråk på heltidsanställning och därmed möjligheter till försörjning. Vissa kategorier av arbetstagare bör därmed tas undan från tillämpningsområdet. Det gäller i första hand de grupper av arbetstagare som faller utanför tillämpningsområdet för anställningsskyddslagen (1 §). Utgångspunkten bör vara att inte heller lagen om heltidsanställning skall omfatta de arbetstagargrupperna.

Arbetstagare i företagsledande ställning har en utpräglad arbetsgivarfunktion och en särskild förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren och undantas av det skälet från tillämpning av anställningsskyddslagen. De har också med hänsyn till anställningsvillkor och förmåner en gynnad ställning på arbetsmarknaden. När det gäller arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj har dessa i fråga om anställningsskydd undantagits från lagreglering med hänsyn till den speciella karaktär som förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare har. Även arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll tas undan från tillämpningsområdet för anställningsskyddslagen. För dem gäller i stället lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

Anställning med särskilt anställningsstöd tar sikte på stöd som kan ges inom ramen för den arbetsmarknadspolitiska aktivitetsgarantin och som inriktas på personer som har begränsade möjligheter att få anställning. Skyddat arbete syftar på arbete hos arbetsgivare som får bidrag för att ta emot personer med arbetshandikapp, dock inte arbetstagare som berörs av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder på den öppna arbetsmarknaden.

De grupper som enligt 1 § i anställningsskyddslagen tas undan från tillämpning av den lagen, utgörs av arbetstagare som har ett relativt långtgående rättsligt stöd i andra författningar eller som med hänsyn till anställningsvillkor och förmåner har en gynnad ställning på arbetsmarknaden. Det är skäl som talar för att de bör tas undan också från tillämpning av lagen om heltidsanställning.

Därutöver bör enligt utredningens mening anställda i praktikarbete eller feriearbete, arbetstagare som har ålderspension och arbetstagare som fyllt 67 år undantas helt från tillämpning av lagen.

Praktikarbete anordnas för att studerande skall ges tillgång till nödvändig arbetspraktik inom ramen för en utbildning. Det är ofta fråga om relativt korta visstidsanställningar eller arbete som utförs varvat med teoretiska studier. I sådana fall bör det vara utbildningsbehovet som styr arbetets omfattning. Det är också ett allmänt intresse att det verkligen finns tillgång till praktikplatser, och det bör därför inte införas några regler som kan leda till att utbudet minskar. Vid praktikarbete, liksom vid feriearbete, kan inte heller ett försörjningsbehov anses vara lika uttalat som i många andra fall.

Arbetstagare som uppbär ålderspension har sin försörjning tryggad, åtminstone till viss del. Det rättsliga stöd som lagen om heltidsanställning kan erbjuda behöver därmed inte göras tillgängligt dem. För arbetstagare som får gå kvar i anställning efter fyllda 67 år eller som har nyanställts efter detta datum gäller att de kan anställas på begränsad tid. De har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad. En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte heller företrädesrätt till återanställning eller anställning med högre sysselsättningsgrad (33 § tredje stycket anställningsskyddslagen). Den som har uppnått 67 års ålder har – om han eller hon väljer att fortsätta arbeta – alltså inte samma skydd för anställningen som sådan. Det finns heller inte skäl för att göra det rättsliga stöd som lagen om heltidsanställning kan erbjuda tillgängligt för den gruppen av arbetstagare.

Utredningen föreslår alltså att ett antal olika arbetstagargrupper undantas från tillämpning av lagen. Det är i många fall fråga om

arbetstagare som på olika sätt har ett långtgående rättsligt stöd i andra författningar eller som till viss del har sin försörjning tryggad på annat sätt än genom eget arbete. Det kan tilläggas här att arbetstagare ur dessa grupper inte kommer att ingå i beräkningsunderlaget när det skall avgöras om en arbetsgivare undantas från tillämpning av lagen i vissa fall (se avsnitt 8.4 och 8.10). Att arbetstagare undantas från tillämpningsområdet torde i vissa fall kunna utgöra ett extra incitament för en arbetsgivare att anställa personer bland dessa arbetstagargrupper. Det torde därmed inte innebära några betydande nackdelar för en enskilde arbetstägaren att undantas från tillämpning av lagen.

## 8.4 Hänsyn till verksamhetens behov

**Bedömning och förslag:** Lagen skall säkerställa en avvägning mellan arbetstagarens intresse av en heltidsanställning och arbetsgivarens intresse av att verksamheten kan drivas på ett ändamålsenligt sätt.

Arbetsgivare med högst tio anställda undantas från reglerna om rätt till heltidsanställning.

### *Allmänna synpunkter*

Det är viktigt att en reglering av rätten till heltidsanställning utformas så att den inte blir orimligt betungande för arbetsgivaren eller för verksamheten. Det är nödvändigt att göra en rimlig avvägning mellan enskilda arbetstagares behov av trygghet i arbetslivet och arbetsgivares ibland motstående intresse av att organisera och driva verksamheten på det sätt som han eller hon anser mest ändamålsenligt. Det blir ytterst en fråga om att göra en noggrann avvägning mellan befogade intressen på ömse sidor. Det är också något som görs i andra arbetsrättsliga lagar. I exempelvis anställningsskyddslagen tas ofta hänsyn till verksamhetens storlek inom ramen för en skälighetsbedömning. Det finns också exempel på lagregler som enbart gäller arbetsgivare med ett visst antal anställda. Att ta hänsyn till verksamhetens storlek vid utformning och tillämpning av arbetsrättsliga regler är alltså ett synsätt som alltmer har vunnit insteg på arbetsrättens område. Utredningen föreslår därför att arbetsgivare med få anställda generellt tas undan

från tillämpningen av vissa regler i lagen, vilket strax skall utvecklas närmare.

Det finns också andra verkningsfulla möjligheter att anpassa regleringen till olika verksamheters behov. Den föreslagna huvudregeln om att anställningsavtalet skall avse anställning på heltid har exempelvis konstruerats med ett friutrymme för en viss andel deltidsanställningar, som kan ses som en undantagsregel i arbetsgivarens och verksamhetens intresse. Förslagen tar också på olika sätt hänsyn till arbetsgivarens behov av arbetskraft och förutsättningar att organisera verksamheten. I det här sammanhanget kan också erinras om att vissa arbetstagare tas undan från lagens tillämpning (se avsnitt 8.3). De skall således inte ingå i beräkningsunderlaget för småföretagarundantaget eller friutrymmet i huvudregeln.

Genom kollektivavtal kan anpassningar göras till branschspecifika förutsättningar eller till och med de specifika förutsättningar som gäller hos en enskild arbetsgivare.

En väl avvägd reglering av rätten till heltidsanställning är nödvändig inte bara av ändamålsskäl. Hänsyn måste också tas till de förpliktelser som följer av internationella åtaganden. Ett av syftena med ramavtalet om deltidsarbete är att bidra till en flexibel organisering av arbetstiden på ett sätt som tar hänsyn till både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov. En huvudregel som utformas med ett friutrymme för varje arbetsgivare och därutöver undantag för olika situationer bidrar i väsentlig mån till att deltidsdirektivets syfte kan säkerställas. Det gäller även de syften som bär upp ILO:s konvention (nr 175) om deltidsarbete.

#### *Ett generellt undantag för arbetsgivare med få anställda*

Som utredningen har varit inne på i avsnitt 7.2 skulle det kanske kunna hävdas att egendomsskyddet i Europakonventionen sätter vissa gränser för lagstiftning som på ett mer ingripande sätt påverkar en privat företagares möjligheter att organisera verksamheten och i så måtto förfoga över sin egendom. Inte minst gäller detta när man ser till lagstiftningens effekter för småföretagen. Att ta hänsyn till små företag vid utformningen av lagreglerna kan därmed anses ligga väl i linje med egendomsskyddet.

Det har också framhållits i olika sammanhang att staten bör vara återhållsam med att införa regleringar som ökar den administrativa

bördan och snedvrider konkurrensförhållandena till nackdel för små företag eller på annat sätt försämrar deras förutsättningar att växa och utvecklas. Det hänger samman med att små företag många gånger saknar särskild administrativ kompetens. Kostnaden och tidsåtgången för att hantera regler är också proportionellt sett högre i små företag jämfört med större personalorganisationer. Företag med få anställda får därmed antas typiskt sett ha begränsade organisatoriska förutsättningar att inrätta sig efter lagregler som syftar till att stärka rätten till heltidsanställning. Det kan alltså finnas skäl att göra skillnad mellan olika delar av förslaget.

I avsnitt 8.16 behandlas ett förslag om en utökad underrättelse- och förhandlingskyldighet eftersom det är betydelsefullt att de fackliga organisationerna får möjlighet att följa förekomsten av deltidсанställningar och bevaka att företrädesrätten tillämpas på ett riktigt sätt. En sådan förändring kan inte anses medföra någon väsentligt ökad administrativ börda ens för företag med få anställda. Bestämmelserna i 25 a § anställningsskyddslagen om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad gäller i dag alla företag utan undantag. I avsnitt 8.13 behandlas ett förslag om att bibehålla ordningen med en företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. Det har under utredningens arbete inte framkommit några synpunkter på att småföretagen skulle ha sämre förutsättningar att tillämpa den regeln jämfört med större företag.

I avsnitt 8.9–8.12 behandlas ett förslag om en huvudregel om att ett anställningsavtal skall avse arbete på heltid och i avsnitt 8.14 behandlas ett förslag om rätt till heltidsanställning för redan anställda. Som utredningen varit inne på kan små företags förutsättningar att inrätta sig efter just de reglerna vara typiskt sett begränsade jämfört med större företag. Samtidigt är utformningen av de delarna i förslaget av avgörande betydelse för att syftet med en reform skall kunna realiseras i önskvärd utsträckning.

Vid en avvägning av behovet av mer verkningfulla lagregler och nödvändigheten av att ta berättigad hänsyn till småföretagens förutsättningar att tillämpa dem, har utredningen stannat för att små företag generellt bör tas undan från reglerna om att anställningsavtal i normalfallet skall avse heltid och från den rätt till heltidsanställning som i övrigt införs för deltidсанställda. Det innebär samtidigt att vissa arbetstagare inte kommer att kunna göra gällande en rätt till heltidsanställning. Ju mer omfattande undan-

taget för arbetsgivare med få anställda är, desto fler deltidsanställda uteslås från möjligheten att återopa reglerna. Det är därför viktigt att ett generellt undantag inte omfattar fler arbetsgivare än nödvändigt. Hänsynen till arbetstagarnas intresse måste samtidigt vägas mot vad som kan vara rimligt att kräva av företag med få anställda. Många småföretag är också verksamma i branscher där det finns ett uttalat behov av att anpassa verksamheten till en efterfrågan som varierar mellan olika tidpunkter, vilket ökar behovet av en flexibel arbetsorganisation.

Enligt utredningen mening bör företag med högst tio anställda undantas från tillämpning av huvudregeln. Det betyder att en stor andel av det totala antalet företag ges möjligheter att växa, utvecklas och nyanställa utan att tillämpa huvudregeln om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid eller regeln om rätt till heltidsanställning för redan anställda (jfr tabell 3.1). Ett undantag för småföretagen kommer i praktiken att innefatta också mycket av nyföretagande. Det är viktigt att nyföretagande underlättas. Det generella undantaget för alltså med sig att nystartade företag – i ett skede då osäkerheten om företagets framtid kan vara stor – har möjlighet att utvecklas utan att göra personella åtaganden i form av heltidsanställningar.

Reformen kan bedömas få mest effektiva verkningarna på den kommunala sidan av arbetsmarknaden. Det generella undantaget för småföretagen torde därmed få begränsad betydelse för reformens genomslagskraft, sett ur arbetstagarens synvinkel, samtidigt som det medger ett rimligt hänsynstagande till de små företagens villkor. Kommunerna har förhållandevis många anställda och kan därmed anses ha bättre förutsättningar att tillämpa lagens centrala bestämmelser om rätt till heltidsanställning jämfört med arbetsgivare med få anställda. I kommunala verksamheter finns också en övervägande del av det totala antalet deltidsarbetslösa.



## 8.5 Vad är arbete på heltid och arbete på deltid?

**Bedömning:** Vad tillämpning av lagen skall en anställning anses avse arbete på deltid om det avtalade arbetstidsmåttet är lägre än heltid.

Vad som är en anställning på heltid i det enskilda fallet skall avgöras genom en jämförelse med vad som gäller enligt tillämpligt kollektivavtal eller annars är brukligt i branschen.

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 det arbetstidsmått som avses med arbete på heltid. Arbetstidslagens bestämmelser om den ordinarie arbetstiden är dispositiv och i de senaste avtalsrörelserna har parterna både på den offentliga och den privata sidan slutit avtal om arbetstidsförkortningar. Det finns därmed inte ett generellt heltidsmått som gäller hela arbetsmarknaden.

Vid tillämpning av lagen om heltidsanställning uppkommer frågan om vilket arbetstidsmått som avses med arbete på heltid respektive på deltid. Frågan om vad som avses med arbete på deltid får avgöras vid en jämförelse med vad som utgör arbete på heltid. Ett avtal får anses avse arbete på deltid om det avtalade arbetstidsmåttet understiger vad som gäller för en arbetstagare som arbetar på heltid. Och fråga vad som utgör arbete på heltid får avgöras med hänsyn till det avtalade arbetstidsmått som vid varje tidpunkt gäller enligt tillämpligt kollektivavtal eller annars är brukligt inom branschen. Ett sådant synsätt ligger också bakom reglerna om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad i den nu gällande 25 a § anställningsskyddslagen.<sup>1</sup>

## 8.6 Förhållandet till andra författningar

**Förslag:** Den nya lagen skall vika för särregler i andra författningar.

Den nya lagen är generellt tillämplig och bör därför i rättslig mening ses som en allmän lag. Särskilda bestämmelser i andra författningar bör därför ges företräde. Liksom i många andra

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

arbetsrättsliga lagar bör det dock ske i författning som är lag eller som har stöd i lag. Företrädet för särskilda bestämmelser bör i princip gälla endast i de delar där en annan författning har avvikande bestämmelser. I övrigt bör lagen om heltidsanställning tillämpas.

Liksom beträffande anställningsskyddslagen bör det öppnas en generell möjlighet att göra undantag från lagen om heltidsanställning för dem som omfattas av 1 § lagen om offentlig anställning. Bestämmelsen i 42 § tredje stycket den lagen bör därför ändras i enlighet med detta.

## 8.7 Tvingande lag

**Förslag:** Lagen skall vara tvingande till den enskilda arbetstagarens förmån.

Lagen syftar till att stärka arbetstagarens rätt till heltidsanställning. Reglerna bidrar till att jämna ut förhållandet mellan parterna i avtalssituationen. Reformen har därmed en tydlig karaktär av skyddslagstiftning, vilket talar för att göra reglerna tvingande till arbetstagarens förmån. Däremot skall arbetstagaren kunna bli anställd på deltid om båda parter i det enskilda anställningsavtalet vill det och under de förutsättningar som anges i lagen.

Lagreglerna bör vara tvingande i den mening att avsteg till arbetstagarens nackdel inte får göras i det enskilda anställningsavtalet. En arbetstagare bör kunna få till stånd en ändring av ett avtal med arbetsgivaren i den mån avtalet innebär en inskränkning av arbetstagarens rättigheter enligt lagen, t.ex. huvudregeln om heltidsanställning.

Parterna bör heller inte med bindande verkan i förväg kunna avtala om att någon av undantagssituationerna i lagens inledande paragraf skall gälla och att lagen om heltidsanställning därmed skall sakna tillämpning på anställningsförhållandet. Det bör istället vara en fråga som prövas rättsligt. I ett sådant fall får domstolen göra en bedömning av anställningsförhållandets innebörd. Om avtalet inte motsvarar anställningsförhållandets verkliga natur, bör arbetstagaren utan att hindras av avtalet kunna göra anspråk på de rättigheter som lagen om heltidsanställning ger honom eller henne.

## 8.8 Förhållandet till kollektivavtal

**Förslag:** Det skall vara möjligt för arbetsmarknadens parter att avtala om avvikelser från lagens bestämmelser. Om det finns centrala kollektivavtal i andra frågor, skall en lokal arbetstagarorganisation kunna vara part på arbetstagersidan.

Ett kollektivavtal är ett resultat av en förhandling där båda parternas intressen har beaktats. Det är också parternas gemensamma ansvar att bevaka att avtalet tolkas och tillämpas på rätt sätt. Genom kollektivavtal finns möjlighet att ta hänsyn till branschspecifika förhållanden och till och med att välja den lösning som är bäst lämpad för en enskild verksamhet. En dispositiv reglering kan därmed säkerställa att användningen av deltidsanställningar sker i en omfattning och på villkor som båda parter kommit överens om.

I avsnitt 7.1 har utredningen lagt vikt vid att reglerna om stärkt rätt till heltidsanställning inte försvårar för parterna på arbetsmarknaden att gemensamt åstadkomma nödvändiga förändringar. Tvärtom bör regleringen ge parterna incitament att fortsätta och intensivifiera sina ansträngningar att hitta lösningar som tillgodoser både arbetsgivarnas och arbetstagarernas intressen.

Det finns därmed goda skäl för att göra regleringen om en stärkt rätt till heltidsanställning dispositiv. En dispositiv reglering kan också påskynda utvecklingen i positiv riktning. Det är utredningens mening att möjligheten att göra avvikelser genom kollektivavtal bör omfatta samtliga centrala regler i lagen.

Det har på senare år skett en utveckling mot att fackliga organisationer delegerat rätten att göra avvikelser från anställningskyddslagens regler till den lokala fackliga organisationen. År 1997 har också kravet på centrala avtal eller godkännande på förbunds-nivå tagits bort när det gäller flera bestämmelser i anställningskyddslagen.

De fackliga organisationerna på lokal nivå har de kunskaper och den kompetens som krävs för att ta till vara sina och medlemmarnas intressen. Det bör därför inte vara nödvändigt att ställa krav på centrala avtal eller godkännande på förbunds-nivå när det gäller möjligheten att genom kollektivavtal göra avvikelser från lagen om heltidsanställning. En överenskommelse om avvikelse från reglerna skall därför kunna träffas även på lokal nivå.

En koppling till den centrala nivån bör dock bibehållas på det sättet att lokala kollektivavtal om avvikelser från lagreglerna får

träffas endast på arbetsplatser där det gäller kollektivavtal i andra frågor som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Reglerna som anger att lagen är dispositiv bör utformas efter förebild från 2 § tredje stycket lagen om anställningsskydd. Det bör även anges att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal om avvikelser från reglerna får tillämpa avvikelserna på alla arbetstagare som sysselsätts i det arbete som avtalet reglerar, alltså även sådana arbetstagare som inte är medlemmar i den organisation som har slutit kollektivavtalet.

## 8.9 En huvudregel om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid

<b>Förslag:</b> Ett anställningsavtal skall som huvudregel avse arbete på heltid.
---

I avsnitt 7.1 har utredningen diskuterat de problem som deltidsarbetslöshet kan skapa för individen. Ofrivilligt deltidsarbete medför t.ex. sämre möjligheter till ekonomiskt oberoende och försörjning genom eget arbete. Deltidsarbete kan i sig försvåra möjligheten att finna en kompletterande sysselsättning eller att bedriva studier. Den brist på förutsägbarhet och planering av den egna livssituationen som blir följden för individer som utför mertidsarbete för att klara sin försörjning, kan bidra till att förstärka risken för långvarig inlåsning i deltidsarbetslöshet.

Deltidsarbetslösheten utgör också ett betydande problem på samhällsnivå. Tillgänglig statistik visar att antalet deltidsarbetslösa är högt, cirka 200 000 personer. Siffermaterialet visar också att fördelningen mellan könen är ojämn till kvinnornas nackdel; tre fjärdedelar av de deltidsarbetslösa är kvinnor. Ett viktigt mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ges lika villkor och förutsättningar i fråga om arbetsvillkor och möjligheter till försörjning. Trots detta är det alltjämt kvinnor som i stor utsträckning har deltidsanställningar och som därmed drabbas av de negativa effekter som ofrivilligt deltidsarbete medför.

De senaste åren har i olika sammanhang många värdefulla insatser utförts för att komma tillrätta med problemet, men dessa har inte varit tillräckliga. Tiden är därför nu mogen för att vidta mer verkningfulla åtgärder genom lagstiftning. Utredningen

föreslår därför en huvudregel om att anställningsavtalet skall avse arbete på heltid. Regeln för med sig att det verkligen måste finnas godtagbara skäl för undantag i det enskilda fallet. Endast genom att arbetsgivaren och arbetstagaren särskilt avtalar om att anställningen avser arbete på deltid och detta är tillåtet enligt särskilt angivna undantagssituationer, bör huvudregeln kunna sättas ur spel med bindande verkan. En huvudregel om att anställningsavtalet avser arbete på heltid medför också att den som hävdar att ett avtal avser ett annat arbetstidsmått måste föra bevisning om detta. En sådan konstruktion innebär ett krav på att arbetsgivaren noggrant prövar om det inte är möjligt att erbjuda en anställning på heltid och – ytterst vid en tvist – kan ange något godtagbart skäl för att huvudregeln har frångåtts.

Erfarenheter visar att även dispositiv lagstiftning har en normerande effekt på arbetsmarknaden. Huvudregeln kan därmed bidra till att det etableras en enhetlig huvudregel för hela arbetsmarknaden, när det gäller valet av arbetstidsmått i ett anställningsförhållande. Därigenom understryks att en anställning på heltid är det normala och att anställning på deltid kan bli aktuellt endast i undantagssituationer.

## 8.10 Ett generellt friutrymme för deltidsanställningar

**Förslag:** Varje arbetsgivare skall ges ett friutrymme för anställningsavtal om arbete på deltid. Inom friutrymmet kan arbetsgivare anställa på deltid med avsteg från huvudregeln om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid och utan att behöva visa på något visst skäl i det särskilda fallet. Friutrymmet skall bestämmas till en sjundedel av det totala antalet arbetstagare hos arbetsgivaren.

I avsnitt 8.4 har utredningen behandlat nödvändigheten av att utforma regleringen så att berättigad hänsyn tas till arbetsgivarens intresse av att driva och planera verksamheten på ett för honom eller henne ändamålsenligt sätt. Vid den bedömningen får det anses vara typiskt sett svårare för arbetsgivare med få anställda att tillämpa en huvudregel om att anställningsavtalet skall avse arbete på heltid.

Det är emellertid inte enbart organisationens storlek som påverkar förutsättningarna för en arbetsgivare att tillämpa en

huvudregel om att anställningsavtalet avser arbete på heltid. Även större företag och kommuner kan av olika anledningar ha begränsade valmöjligheter när det gäller att organisera verksamheten. Detta hänger samman med de specifika förutsättningar som gäller inom den bransch där arbetsgivaren är verksam. Inom service- och tjänstesektorn t.ex. är efterfrågan ofta koncentrerad till vissa tidpunkter på dagen eller enskilda dagar och bemanningen måste därför anpassas till ojämna kundströmmar. Även offentliga verksamheter måste i vissa fall bedrivas utifrån sådana förutsättningar. Det gäller t.ex. kommunal förskole- och omsorgsverksamhet.

I linje med vad som har anförts tidigare kan ett visst mått av deltidsanställningar också 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. Och även om deltidsarbetslösheten är ett problem, får det inte glömmas bort att många arbetstagare från sina egna utgångspunkter föredrar en anställning på deltid. Ett sådant deltidsarbete, som speglar ett ömsesidigt intresse hos arbetsgivare och arbetstagare, skall inte försvåras.

Det finns många branscher med en förhållandevis liten mängd deltidsarbete. Där 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. Reformen bör i stället främst ta sikte på branscher, där antalet deltidsarbetslösa framstår som särskilt högt. Det framstår som en angelägen uppgift att sammantaget uppnå en mer rimlig balans mellan heltids- och deltidsanställningar i sådana branscher. Det kan visserligen råda skillnader mellan olika arbetsgivare inom en och samma bransch. Om en arbetsgivare har godtagbara skäl för en andel deltidsanställda som ligger över genomsnittet, bör de skälen dock inte leda till ett större generellt friutrymme utan får i stället beaktas inom ramen för de särskilda undantag som kan åberopas i det enskilda fallet (jfr avsnitt 8.11).

Regleringen bör därför utformas på så sätt att företag och kommuner oavsett storlek ges ett friutrymme inom vilket arbetsgivaren fritt kan anställa på deltid utan att det behöver påvisas något skäl i det enskilda fallet. Att fastställa ett friutrymme är i sig en vanskelig uppgift. För branscher där antalet deltidsanställda närmar sig eller till och med överstiger 20 procent av det totala antalet anställda får dock andelen anses som så stor att en sänkning

generellt sett framstår som befogad. Friutrymmet för deltidsanställningar bör därför bestämmas till en sjundedel av det totala antalet anställda hos arbetsgivaren. Det betyder inte att lagen sätter en absolut gräns för antalet deltidsanställningar hos en arbetsgivare. Om någon undantagssituation är tillämplig finns möjligheter att träffa ytterligare avtal om anställning på deltid (se avsnitt 8.11 och 8.12). Det finns också möjligheter att träffa kollektivavtal om avvikelser från huvudregeln. Därmed kan lagens syfte att uppnå en rimligare balans mellan heltids- och deltidsanställningar uppnås, utan att den administrativa bördan på arbetsgivare blir orimligt stor eller att det försvårar förutsättningarna för företag att växa och utvecklas.

Ett friutrymme av det här slaget, förutsätter att arbetsgivaren har en god överblick över sin personalstyrka. Detta kan uppfattas som ett ganska högt krav på arbetsgivare med många anställda. Samtidigt ligger det i linje med den allmänna inriktningen på utredningens förslag att arbetsgivaren skall noggrant överväga valet mellan heltids- och deltidsanställning. Friutrymmet är också att se som en slags undantagsregel i främst arbetsgivarens intresse och det framstår då inte som orimligt att arbetsgivaren har ett underlag som gör det klart att undantaget kan tillämpas.

### 8.11 Särskilda undantagsfall som typiskt sett är i arbetsgivarens intresse

**Förslag:** Undantag från huvudregeln tillåts i följande fall:

1. Arbetsgivaren gör 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 för någon som arbetar på deltid.
3. Arbetstagaren har en annan anställning, där arbete skall utföras parallellt med arbete i den nya anställningen.

En reglering som begränsar arbetsgivares möjlighet att anställa på deltid måste ge uttryck för en noggrann avvägning mellan arbetstagarens och arbetsgivarens skilda intressen. Regeln om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid måste därför konstrueras med undantag som gör det möjligt att upprätthålla en balans

mellan de ibland motstående intressena i frågan om arbetstidsmättet. Det är många gånger svåra överväganden som måste göras. Hänsyn måste tas till förutsättningarna och möjligheterna att driva och organisera en verksamhet på ett ändamålsenligt sätt. Hänsyn måste också tas till att det överhuvudtaget skall vara möjligt att driva en rörelse i branscher där behovet av arbetskraft är mycket starkt koncentrerat till fasta tider under en dag som vid lunchservering och tidningsutdelning. Samtidigt kan alltför generösa undantag medföra att innehållet i huvudregeln tunnas ut i sådan grad att syftet med reformen inte kan realiseras i önskvärd utsträckning.

Regleringen bygger på att en arbetstagare skall kunna genomdriva den rätt som lagen ger, ytterst genom att begära domstols förklaring om att anställningsavtalet avser arbete på heltid. Det bör därför i det här sammanhanget erinras om utredningens förslag att domstolprövningen skall vara förhållandevis översiktlig och att beviskravet i mål enligt huvudregeln inte skall vara högt ställt (se avsnitt 8.19 och 8.20). Därigenom kan arbetsgivarnas hantering av regleringen underlättas, samtidigt som frågor om företagsekonomiska och organisatoriska överväganden huvudsakligen undandras domstolarnas prövning.

#### *Arbetskraftsbehovet*

Utgångspunkten är att kravet enligt huvudregeln skall kunna tillgodoses vid en i huvudsak oförändrad organisationen av verksamheten. Huvudregeln bör därför kunna frångås om det görs sannolikt att en anställning på heltid inte tillgodoser något behov av arbetskraft hos arbetsgivaren som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Begreppet tillräckliga kvalifikationer finns exempelvis i anställningsskyddslagens bestämmelser om rätt till återanställning och företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad och bör ges samma innebörd i den nu föreslagna bestämmelsen.

Om arbetsgivaren har fler driftsenheter bör gälla att kravet på heltidsanställning i princip skall kunna tillgodoses inom den befintliga arbetsorganisationen och vid den driftsenhet där nyrekryteringen skall ske, något som redan har behandlats i avsnitt 7.2. Det bör i normalfallet inte krävas att arbetsgivaren genomför omplaceringar eller flyttar omkring arbetstagare för att kunna



tillgodose kravet på heltidsanställning. I undantagsfall kan dock krav ställas på begränsade organisatoriska förändringar. Om arbetsgivaren exempelvis har behov av arbetskraft vid två driftsenheter som är belägna på ett kort avstånd från varandra, bör det kunna övervägas om det sammanlagda arbetskraftbehovet inte kan tillgodoses genom en heltidsanställning med arbetsskyldighet vid båda driftsenheter. Det avgörande är dock om arbetsgivarens behov av arbetskraft kan tillgodoses. Det är inte fallet om behovet av arbetskraft avser arbetsuppgifter som måste utföras vid samma tidpunkt på båda arbetsplatserna.

#### *Deltidsanställningen avser ett vikariat*

Skälet för en vikariatsanställning är att fylla ett arbetskraftsbehov som en ordinarie arbetstages ledighet ger upphov till. Vikariatsanställningar är också många gånger avsedda att bestå under en begränsad period. Det är därför rimligt att en arbetsgivare skall kunna anställa vikarier på arbetstidsmätt som den ordinarie befattningshavaren hade. Undantaget bör vara tillämpligt inte bara när en deltidsanställd arbetstages är helt ledig, utan också när en deltids- eller heltidsanställd arbetstages är partiellt ledig från sin anställning.

Bedömningen av om en vikariatsanställning är godtagbar i och för sig sker utifrån 5 § anställningsskyddslagen och den domstolspraxis som utbildats vid tillämpningen av den bestämmelsen. Den fråga som blir aktuell här är om en deltidsanställning som avser ett vikariat är förenlig med bestämmelserna i lagen om heltidsanställning.

#### *Samtidigt arbete hos annan arbetsgivare*

Huvudregeln bör kunna frångås i den situationen att arbetstagen avser att parallellt med den nya anställningen arbeta hos annan arbetsgivare. I det fallet skall en arbetsgivare inte behöva vara skyldig att erbjuda anställning på heltid, eftersom arbetstagen delvis har sin försörjning tryggad genom arbete i annan anställning. Undantaget bör också kunna åberopas i den situationen att två arbetsgivare var för sig har behov av att anställa på deltid och kommer överens om att genomföra en gemensam rekrytering.

Därmed kan undantaget utgöra ett incitament för arbetsgivare att samverka och tillsammans erbjuda lösningar som innebär att arbetstagare får arbete som till sin omfattning motsvarar heltid.

### 8.12 Undantag från huvudregeln i arbetstagarens intresse

**Förslag:** Undantag från huvudregeln tillåts även när arbetstagaren för fram ett eget önskemål om deltid. Arbetsgivaren får inte anställa någon på deltid med stöd av detta undantag om

1. någon annan dessförinnan erbjudits anställningen på villkor att han eller hon för fram ett eget önskemål om deltid, och
2. den som fått det tidigare erbjudandet inte fört fram något sådant önskemål och nekats anställningen.

De undantag som anges i avsnitt 8.11 är avsedda att tillgodose de intressen som kan finnas av en flexibel organisation. Det är emellertid också klart att arbetstagaren kan ha ett önskemål, från sina egna utgångspunkter, av en anställning på deltid. Lagstiftningen bör därför öppna för att deltid skall kunna komma till stånd också på arbetstagarens initiativ eller när det på något annat sätt ligger i hans eller hennes intresse att anställningen inte gäller arbete på heltid.

Huvudregeln skall därför kunna frångås om arbetstagaren själv för fram ett önskemål om en deltid. Utgångspunkten för bedömningen är att det skall ligga i arbetstagarens eget intresse att arbeta på deltid. Det kan vara fråga om skäl såsom att arbetstagaren arbetar som uppdragstagare eller har startat ett företag. Ett annat skäl kan vara att arbetstagaren studerar på del- eller heltid. Även ett tidskrävande fritidsintresse kan utgöra ett sådant skäl. Dessa skäl utgör endast några exempel på olika anledningar för en arbetstagare att välja en deltid. Det skall dock vara fråga om något ytterligare skäl än att just erhålla en aktuell anställning som arbetsgivaren vill begränsa till deltid. Innebörden av regeln är att en begränsning av arbetstidsmättet i anställningen inte är lagenligt om inte också arbetstagaren för fram ett önskemål att det begränsas.

En tillämpning av den här undantagsregeln kan medföra problem för arbetsgivaren i rekryteringssituationen och vid en eventuell tvist. Det hänger samman med att bevisbördan i mål enligt huvudregeln förslås ligga på den som gör gällande deltidсанställning (se avsnitt 8.19 och 8.20). Det krävs dock inte att arbetsgivaren genomför en närmare undersökning om vilka motiv arbetstagaren har för att välja en deltidсанställning. Det bör i normalfallet vara tillräckligt att arbetsgivaren – utöver att hänvisa till anställningsavtalet – kan peka på någon konstaterbar anledning för att välja en deltidсанställning, t.ex. att arbetstagaren har familjeförpliktelser, studerar eller har en uttalad önskan att trappa ned inför förestående pensionering. Det bör dock inte vara tillräckligt att bara hänvisa till att arbetstagaren har önskat en deltidсанställning utan varje förklaring från hans eller hennes sida. Om det godtas, kan tvekan uppstå om begäran gjorts i arbetstagarens eget intresse eller om han eller hon nöjt sig med deltidсанställning för att tillgodose vad som i själva verket är arbetsgivarens önskemål.

En följd av detta undantag kan bli att arbetsgivaren måste bevisa att arbetstagaren har fört fram ett önskemål om deltidсанställning och vad skälet till detta är; så blir fallet om det är arbetsgivaren som gör gällande att arbetstagarens begäran utgör grunden för en anställning på deltid. Enligt utredningens mening är en sådan ordning nödvändigt för att huvudregeln om anställning på heltid skall bli effektiv. Det bör också noteras att undantaget för arbetstagarens önskemål är tänkt som ett undantag i just hans eller hennes intresse. Arbetsgivarens befogade intressen skall i stället tillgodoses genom de nyss angivna undantagen (avsnitt 8.11). Som flera gånger nämnts är en grundtanke med förslagen att arbetsgivaren skall noga överväga om anställningen kan ske på heltid eller om den skall begränsas till deltid. Avsikten är att sådana överväganden skall utgå från de fall som har nämnts i det föregående och då främst behovet av arbetskraft.

Som anförts är ett undantag för arbetstagarens önskemål om en deltidсанställning avsett som ett undantag i hans eller hennes intresse. För att effektiviteten i en sådan regel skall upprätthållas bör det inte vara tillåtet att anställa någon annan på deltid med stöd av samma regel, om den som först tillfrågats inte fört fram ett eget önskemål om en anställning på deltid. Det bör alltså inte vara tillåtet att förbigå den som tidigare tillfrågats till förmån för någon annan på den grunden att den andre uttrycker ett önskemål om en

deltidsanställning. Anställningsförfarandet bör dock ha nått så långt att arbetsgivaren – enligt sina normer för meritvärdering – har tillfrågat någon om han eller hon vill ha en deltidsanställning men gjort det på villkor att deltiden skall framstå som arbetstagarens eget önskemål. En sådan regel kan naturligtvis inte hindra att arbetsgivaren anställer någon annan än den som först tillfrågades, men det får i så fall ske på heltid eller på deltid med stöd av undantag i arbetsgivarens eget intresse (se avsnitt 8.11). Giltigheten i och för sig av det anställningsavtal som träffas med någon annan skall inte heller sättas i fråga ens om arbetsgivaren sätter reglerna åt sidan.

### 8.13 Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad

**Förslag:** Den nuvarande bestämmelsen i 25 a § anställningsskyddslagen om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad skall bibehållas och flyttas över till lagen om heltidsanställning.

I 25 a § anställningsskyddslagen finns en bestämmelse om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. Den förutsätter för det första att en anmälan har gjorts till arbetsgivaren. För det andra skall arbetsgivarens behov av ytterligare arbetskraft tillgodoses genom att arbetstagaren får en högre sysselsättningsgrad. Arbetstagaren skall också ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Regleringen syftar till att ge en arbetstagare förutsättningar att kunna få en sammanlagd arbetstid som motsvarar hans eller hennes önskemål. Utredningen anser att en sådan ordning är ändamålsenlig och bör bibehållas.

Den nuvarande regeln om företrädesrätt är placerad i anställningsskyddslagen. Bestämmelsen kan dock inte sägas reglera frågor om anställningsskydd i vedertagen mening. I avsnitt 7.2 har utredningen kommit fram till att det bör införas en särskild lag om heltidsanställning. Regeln om företrädesrätt i 25 a § anställningsskyddslagen bör därför föras över till den nya lagen. Därmed kan lagstiftningen ge en samlad bild av de regler som syftar till att ge deltidsanställda arbetstagare rätt till heltidsanställning eller anställning med högre sysselsättningsgrad.

## 8.14 En borte gräns för deltidanställning

**Förslag:** En deltidanställd arbetstagare som anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill öka sin sysselsättningsgrad till heltid och därefter varit anställd i sammanlagt mer än tre år de senast fem åren hos arbetsgivaren, kan få domstols förklaring att anställningsavtalet avser arbete på heltid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om arbete på heltid som skäligen borde ha godtagits, skall rätten till heltid gå förlorad.

### *Rätt till heltidsanställning*

Företrädesrätten innebär att en arbetsgivare måste försöka tillgodose sitt behov av ytterligare arbetskraft i första hand genom att erbjuda en deltidanställd arbetstagare att utöka sin arbetstid i anställningsavtalet. Som berörts bl.a. i avsnitt 7.1 tyder dock erfarenheterna på att företrädesrätten i praktiken inte har fått det genomslag som lagmotiven gav uttryck för när regeln infördes. Det är därför angeläget att företrädesrätten vidareutvecklas för att ge deltidanställda reella möjligheter att utöka sitt arbetstidsmåt eller att det i vart fall kommer till en avstämning av situationen.

Det framstår som ett skäligt krav på arbetsgivaren att han eller hon i vart fall någon gång under en längre tidsperiod skall kunna inlemma en deltidanställd arbetstagare i organisationen på heltid. En skyldighet att tillgodose önskemål om heltidsanställning bör gälla arbetstagare som varit anställda hos arbetsgivaren under en ganska lång period och som i någon mening kan sägas ha arbetat in en rätt som kanske inte varit möjlig att tillgodose när anställningsavtalet träffades. På många arbetsplatser finns en viss naturlig omsättning i personalgruppen. Det sker också omorganisationer av olika orsaker. Det torde därför många gånger vara möjligt för arbetsgivaren att tillmötesgå en önskan om heltidsanställning utan att detta i sig behöver leda till att arbetsgivaren i större mån förändrar organisationen. En förstärkning av företrädesrätten bör därför innefatta ett principiellt krav på arbetsgivaren att med tiden bereda deltidanställda plats i sin organisation på heltid, om arbetstagaren har anmält intresse för det.

Företrädesrättens nuvarande utformning innebär i praktiken att en arbetstagare som gjort en anmälan inte kan överblicka när i tiden

önskemålet om högre sysselsättningsgrad kan komma att realiseras eller om det överhuvudtaget kommer att bli verklighet. Det är ett rimligt krav att arbetsgivaren i vart fall någon gång måste ta ställning till en anmälan så att den inte bara rinner ut i sanden. Det framstår som skäligt att arbetstagaren inom en överblickbar tid kan få till stånd en avstämning av sitt önskemål och arbetsgivarens förutsättningar att tillgodose det på arbetsplatsen. Företrädesrätten bör därför kompletteras med en borte tidsgräns för när arbetsgivaren senast skall ha tillgodosett arbetstagarens önskemål om anställning på heltid eller i vart fall motivera varför ett långvarigt intresse från arbetstagarens sida inte har kunnat tillgodoses.

Utredningen föreslår därför att det införs en regel om att en arbetstagare som anmält önskemål om anställning på heltid och därefter varit anställd hos arbetsgivaren i mer än tre år de senaste fem åren, kan få domstols förklaring att anställningsavtalet skall avse arbete på heltid. Det får anses vara ett befogat krav på arbetsgivaren att han eller hon under en treårsperiod skall kunna tillgodose kravet på heltidsanställning, inte minst med hänsyn till de förändringar i organisationen och personalgruppen som ändå ofta sker. Konstruktionen med en ramtid om fem år förbättrar också möjligheten för visstidsanställda att återropa regeln om heltidsanställning efter viss tid.

#### *Förlust av rätt till heltid*

Förstärkningen av företrädesrätten innebär ett principiellt krav på arbetsgivaren att inlemma arbetstagaren i sin organisation på heltid, när arbetstagaren har varit anställd tre år efter anmälan. Ett sådant krav kan och bör självfallet tillgodoses när som helst efter att anmälan gjorts i enlighet med den sedan tidigare gällande företrädesrätten, om förutsättningar för detta finns. Kravet kan också tillgodoses genom att arbetsgivaren först erbjuder deltidsanställning med högre sysselsättningsgrad och därefter vid en senare tidpunkt erbjuder en anställning på heltid.

Det är dock inte motiverat att en arbetstagare skall kunna avvisa ett i och för sig godtagbart erbjudande om anställning på heltid för att i stället invänta och göra anspråk på andra aktuella eller väntade erbjudanden. Utredningen föreslår därför att det införs en regel om att rätten till anställning på heltid förfaller om arbetstagaren avvisar ett erbjudande som han eller hon skäligen borde ha godtagit.

Ett erbjudande får anses vara godtagbart om arbetsgivaren tagit skälig hänsyn till arbetstagarens kvalifikationer och övriga förutsättningar för arbetet samt till hans eller hennes personliga förhållanden. Däremot skall en arbetstagare kunna avvisa andra erbjudanden utan att förlora sin rätt till heltidsanställning.

Följden av att arbetstagaren förlorar sin rätt till heltid bör inskränka sig till att den upparbetade kvalifikationstiden förfaller. Om rätten har förfallit bör arbetstagaren alltså på nytt kunna göra en anmälan hos arbetsgivaren. I det fallet börjar en ny kvalifikationstid att löpa.

### 8.15 Hur skall reglerna om olika sorters företräde samordnas?

**Förslag:** Rätten till heltid och företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad skall gälla före reglerna i 25 § anställningsskyddslagen om företrädesrätt till återanställning, men efter reglerna om omplaceringsskyldighet i 7 § andra stycket samma lag.

Om flera deltidsanställda konkurrerar om utökad arbetstid hos arbetsgivaren skall ordningen mellan dem bestämmas efter sammanlagd anställningstid och ålder.

Vid byte av anställning gäller särskilda regler om beräkning av anställningstid.

#### *Jämförelse mellan företrädesrätten till anställning med högre sysselsättningsgrad och rätten till heltid*

Det finns flera betydelsefulla beröringspunkter mellan den sedan tidigare gällande företrädesrätten till anställning med högre sysselsättningsgrad och den nya rätten till heltidsanställning för den som redan är anställd. En anmälan hos arbetsgivaren gäller enligt båda bestämmelserna, om den avser heltid. Företrädesrätten och rätten gäller vid den driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt, men de är inte begränsade till det egna kollektivavtalsområdet. Det inbördes företrädet är samordnat. Och kravet på tillräckliga kvalifikationer upprätthålls också när det gäller rätten till heltidsanställning.

Det finns skäl att understryka sambandet mellan bestämmelserna. Rätten till heltidsanställning innebär att arbetstagaren senast tre år efter anmälan kan få till stånd en avstämning. Det är också

möjligt för arbetsgivaren att tillgodose kravet på heltidsanställning genom att först erbjuda en anställning med högre sysselsättningsgrad och därefter vid en senare tidpunkt erbjuda en heltidsanställning. Sambandet mellan bestämmelserna är också ett bidragande skäl till varför arbetstagare som gör gällande en företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad eller en rätt till heltidsanställning skall ingå i samma grupp, när olika former av företräde skall samordnas.

Det finns också skillnader mellan bestämmelserna. Den nya rättigheten tar sikte bara på heltidsanställning, medan den sedan tidigare gällande företrädesrätten avser olika grader av ökad sysselsättning upp till heltid. Genom den nya rättigheten ges arbetstagaren en möjlighet att få till stånd en prövning av sin anmälan som saknar motsvarighet enligt gällande ordning. Den nya bestämmelsen är inte heller kopplad till några lediga arbetsuppgifter just vid den tid när rätten kan aktualiseras. Å andra sidan kan rätten förfalla under vissa förutsättningar. Företrädesrätten till anställning med högre sysselsättningsgrad gäller däremot i princip tills arbetstagarens önskemål har tillgodosetts.

Den nya rättigheten är att se som ett slags utveckling av den hittills gällande företrädesrätten och bör därför ges ett likartat tillämpningsområde. Också den nya bestämmelsen bör därför knytas till att arbetstagarens önskan om heltid hade kunnat tillgodoses genom anställning. Utredningen har övervägt att släppa denna koppling just till att arbetet hade kunnat utföras inom ramen för de arbetsuppgifter som anförtrotts arbetsgivarens egna anställda, men alltså stannat för att samordna den nya rätten med den hittillsvarande företrädesrätten.

### *Konkurrenssituationer*

Omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen syftar till att undgå uppsägningar på grund av arbetsbrist. Om det uppstår konkurrens om befintliga arbetstillfällen bör därför omplaceringsskyldigheten gälla framför företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad och rätten till heltidsanställning. Däremot bör företrädesrätten och rätten till heltidsanställning gälla framför rätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen.



Om flera deltidsanställda konkurrerar om utökade arbetstid bör frågan om ordningen mellan dem utformas enligt mönster från 26 § anställningsskyddslagen. I sådana situationer bör arbetstagare med längre anställningstid ha företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid bör högre ålder ge företräde.

#### *Beräkning av anställningstid*

Den anställningstid som en arbetstagare kan tillgodoräkna sig hos sin arbetsgivare får alltså betydelse när ordningen mellan flera berättigade personer skall fastställas.

Vid beräkningen av anställningstid bör anställningens art eller storleken på arbetstidsmättet sakna betydelse. Arbetstagaren bör därför få tillgodoräkna sig varje dag då det funnits ett anställningsförhållande oberoende av anställningsform eller om något arbete faktiskt utförts. Detsamma bör gälla oavsett om anställningen avsett arbete på heltid eller på deltid. Även tid då arbetstagaren varit t.ex. föräldraledig eller studieledig bör räknas in. Det är inte nödvändigt att anställningen skall vara sammanhängande för att få räknas.

I anställningsskyddslagen finns bestämmelser om tillgodoräkning av arbetstid när det är fråga om byte av anställning hos företag inom samma koncern. Det finns också särskilda regler om beräkning av anställningstid vid verksamhetsövergångar eller liknande (3 §). Bestämmelserna är tillämpliga när turordning mellan flera företrädesberättigade personer enligt t.ex. 25 a § anställningsskyddslagen skall fastställas.

Även lagen om heltidsanställning bör innehålla särskilda regler om byte av anställning inom företag i samma koncern och byte av anställning vid verksamhetsövergångar eller liknande. Lagen bör också tillåta att arbetstagaren får tillgodoräkna sig extra anställningsmånader efter fyllda 45 år. Reglerna bör utformas efter mönster i 3 § anställningsskyddslagen och ges samma innebörd. Bestämmelserna om beräkning av anställningstid ansluter därmed till inarbetade begrepp på arbetsrättens område.

## 8.16 Utökad förhandlings- och underrättelseskyldighet

**Förslag:** En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om deltidsanställning för arbete som avses med kollektivavtalet, skall underrätta berörd arbetstagarorganisation om avtalet. Underrättelseskyldigheten gäller oavsett anställningsform.

En arbetsgivare är skyldig att förhandla före beslut i en fråga som avser vem av flera deltidsanställda arbetstagare som skall erbjudas anställning med högre sysselsättningsgrad eller anställning på heltid.

### *Underrättelse till berörd arbetstagarorganisation*

Utredningen föreslår att det införs regler om underrättelseskyldighet när arbetsgivaren träffar anställningsavtal om arbete på deltid. Därmed får arbetstagarorganisationen redan i ett inledande skede möjlighet att ta ställning till om anställningen är förenlig med lagen eller om det finns skäl att göra invändning mot den och på arbetstagarens vägnar kräva att anställningen skall avse arbete på heltid. Underrättelseskyldigheten bör gälla oavsett anställningsform, dvs. oavsett om anställningsavtalet gäller tills vidare eller om avtalet avser en tidsbegränsad anställning.

Underrättelseskyldigheten 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 anställningar som har ett lägre arbetstidsmått än heltid på en arbetsplats och i förekommande fall inleda förhandlingar med arbetsgivaren om hur arbetet skall organiseras. Det sistnämnda skälet är nog så betydelsefullt för arbetstagare som inte kan åberopa reglerna om heltidsanställning. De får istället indirekt en möjlighet till inflytande och kontroll över hur arbetet organiseras genom sina fackliga organisationer.

Den föreslagna regeln innebär att arbetsgivaren blir skyldig att lämna underrättelse till berörd arbetstagarorganisation om ingångna avtal som avser arbete på deltid. Underrättelse skall lämnas om alla anställningar med ett lägre arbetstidsmått än heltid och inom avtalsområdet. Underrättelseskyldigheten bör inträda vid

anställningsavtalets ingående, dvs. snarast efter det att avtalet har träffats.

Underrättelse skall lämnas också vid kortvariga anställningar, vilket inte är fallet enligt en bestämmelse i anställningsskyddslagen om att underrättelse skall lämnas när arbetsgivaren träffar avtal om tidsbegränsad anställning. Där anges att underrättelse inte behöver lämnas om anställningstiden är högst en månad (28 § andra stycket anställningsskyddslagen). Skälet för att underrättelse enligt lagen om heltidsanställning skall lämnas även vid kortvariga anställningar är att arbetstagarorganisationen får bättre insyn och kan bistå arbetstagaren, t.ex. när det blir aktuellt att beräkna anställningstid hos en arbetsgivare. Det kan bli aktuellt vid tillämpning av rätten till heltidsanställning efter viss tid (jfr avsnitt 8.14). Om arbetstagaren i ett sådant fall stödjer sin rätt till heltidsanställning på flera kortvariga anställningar med avbrott sinsemellan kan beräkningen av den sammanlagda arbetstiden hos arbetsgivaren vara komplicerad.

Underrättelsen bör lämnas till den berörda arbetstagarorganisationen, dvs. den organisation som är arbetsgivarens motpart i lokal förhandling inom avtalsområdet. Underrättelseskyldigheten bör fullgöras gentemot den organisationen, även om arbetstagaren är oorganiserad eller tillhör en annan organisation. Arbetsgivare som inte står i kollektivavtalsförhållande till någon arbetstagarorganisation bör dock inte omfattas av underrättelseskyldigheten.

### *Förhandlingsskyldighet*

I 32 § anställningsskyddslagen finns bestämmelser om förhandlingsskyldighet före beslut om nyanställning i de fall det finns någon som har företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad inom den verksamhet som anställningen berör. Om arbetsgivaren har beslutat att förlägga nyrekryteringen till en annan verksamhet finns däremot inte någon förhandlingsskyldighet enligt 32 §.

Syftet med förhandlingsskyldigheten är att ge möjlighet till facklig insyn och kontroll av att företrädesrätten respekteras. De skälen gör sig gällande också vid tillämpning av den rätt till heltidsanställning efter viss tid som nu föreslås. Förhandlingsskyldigheten bör därför utsträckas till att gälla den situationen att nyanställning är aktuell, när någon har rätt till heltidsanställning inom den

verksamhet där rekryteringen skall genomföras. Därmed ges möjlighet till effektiv kontroll av att reglerna tillämpas på ett riktigt sätt. Någon förhandling behöver dock inte hållas när arbetsgivaren erbjuder en ensam berättigad arbetstagare anställning med högre sysselsättningsgrad eller anställning på heltid.

### 8.17 Förklaring om heltidsanställning

**Förslag:** 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 han eller hon har rätt till heltidsanställning.

Om arbetsgivaren bryter mot reglerna om heltidsanställning när avtalet träffas, måste arbetstagaren ha möjlighet att få sin sak prövad vid domstol. En regel bör därför införas om detta.

När det sedan gäller den redan deltidsanställdes rätt till heltid har utredningen i avsnitt 7.2 övervägt möjligheten att låta reglerna få karaktären av en automatisk omvandling av anställningsavtalet från deltid till heltid. En sådan ordning skulle i och för sig göra arbetstagarens ställning starkare. Samtidigt skulle 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. Det kan också uppstå oenighet om hur regeln skall tillämpas i ett visst fall. Det kan t.ex. råda olika uppfattningar mellan parterna om hur anställningstiden skall beräknas eller hur en undantagsregel skall tolkas.

Lagen bör därför utformas så att det ytterst blir domstol som – på yrkande av arbetstagaren – fastställer att arbetstidsmättet har ändrats och det sker med verkningar enbart för framtiden. Genom att ställa krav på domstolsbeslut för att anställningsavtalets karaktär skall ändras, markeras också lagens syfte att lösa arbetstagarens situation för framtiden. Självfallet skall parterna i anställningsavtalet också kunna träffa ett avtal om att arbetet framdeles skall ske på heltid.

En lagstiftning om rätt till heltidsanställning skall reglera enbart frågan om arbetstidsmättet i en anställning. Det ligger därför i sakens natur att en förklaring om heltid i praktiken förutsätter att

ett anställningsförhållande gäller. Om det inte är fallet är arbetstagaren hänvisad till att enbart föra talan om skadestånd.

## 8.18 Skadestånd

**Förslag:** En arbetsgivare som bryter mot lagen om heltidsanställning skall betala skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. En arbetsgivare som bryter mot huvudregeln om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid eller mot företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad skall också betala ekonomiskt skadestånd för den förlust som arbetstagaren har orsakats.

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

I det föregående avsnittet angavs det att en arbetstagare bör kunna utverka domstols förklaring att anställningsavtalet avser arbete på heltid. En sådan förklaring innebär att anställningens karaktär för framtiden ändras från deltidsanställning till heltidsanställning. Detta ligger väl i linje med reglernas syfte och bör därmed vara den huvudsakliga påföljden i lagen om heltidsanställning.

Därutöver bör en arbetstagare ha möjlighet att få skadestånd. En arbetsgivare som bryter mot lagens bestämmelser bör därför betala allmänt skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. Även de bestämmelser som reglerar arbetsgivarens skyldigheter mot de fackliga organisationerna bör sanktioneras genom ett allmänt skadestånd.

Det får överlämnas till rättstillämpningen att bestämma nivån på det allmänna skadeståndet. Det bör i det enskilda fallet betraktas som försvarande om arbetsgivarens agerande präglas av nonchalans inför de krav som lagen ställer. Även ett mer påtagligt slarv när det gäller t.ex. att underrätta en facklig organisation om deltidsanställningar, bör medföra en höjning av skadeståndsnivån. När en domstol skall bestämma skadeståndsnivån bör viss vägledning kunna hämtas även ur den domstolspraxis som har utvecklats i fall som avser att arbetsgivaren brutit mot reglerna om tillsvidareanställning i 4 § anställningsskyddslagen. Men ytterst får storleken på skadeståndet bestämmas efter en bedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet.

Arbetsgivarens skadeståndsskyldighet bör alltså avse ersättning för den kränkning som ett brott mot någon av reglerna i lagen innebär. Därutöver bör arbetsgivaren kunna bli skyldig att betala ersättning för den ekonomiska skada som arbetstagaren har orsakats när arbetstidsmättet begränsats i strid med huvudregeln. Endast den direkta förlust som drabbar arbetstagaren skall ersättas. Det får överlämnas till rättstillämpningen att bedöma hur lång tid som skadeståndskravet kan avse. Avgörande blir vilken skada som kan sägas vara orsakad av att arbetsgivaren har åsidosatt regeln om att anställning skall ske på heltid.

Allmänna principer bör gälla i fråga om arbetstagarens skyldighet att begränsa sin skada. Det betyder att arbetstagaren måste vara beredd att ta lämpligt arbete som erbjuds under den tid som skadeståndskravet avser. Det kan t.ex. ske genom att arbetstagaren fortlöpande är anmäld som sökande hos arbetsförmedlingen.

Bestämmelserna om skadeståndsskyldighet bör vara tvingande. Däremot skall det vara möjligt för parterna att träffa en uppgörelse om skadeståndets storlek i en redan uppkommen tvist.

Skadeståndet bör kunna sättas ned eller helt falla bort om det är skäligt. Det framstår som rimligt att jämkning kan ske t.ex. om arbetstidsmättet har begränsats i strid med huvudregeln om rätt till heltidsanställning, men arbetsgivaren vidtar rättelse inom en kortare tid. Jämkning i den situationen ligger väl i linje med att påföljderna i lagen bör vara inriktade mot att lösa arbetstagarens situation för framtiden.

Enligt utredningens mening bör det inte föreskrivas någon skyldighet för arbetsgivaren att betala ekonomiskt skadestånd vid brott mot den nya rätten till heltidsanställning som gäller för den som redan är deltidsanställd. Regelns främsta funktion är att få till stånd en avstämning, när en arbetstagare inte fått sin önskan tillgodosedd trots att lång tid förflutit sedan anmälan gjordes, och att lösa arbetstagarens situation inför framtiden, i den mån så är möjligt. Skulle arbetsgivaren medvetet fördröja att rätten infrias, kan det dock i någon mån beaktas vid bedömningen av det allmänna skadeståndets storlek. Däremot bör det alltså vara möjligt för arbetstagaren att få ekonomiskt skadestånd, om arbetsgivaren åsidosätter företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad.

## 8.19 Domstolsprövningen

**Förslag:** Den rättsliga prövningen bör begränsas till en mer översiktlig kontroll av underlaget för arbetsgivarens beslut. I undantagsfall kan dock prövningen vara mer ingående. I de fallen sker en närmare prövning av hållbarheten i arbetsgivarens skäl för att inte anställa på heltid.

Lagregler om rätt till heltidsanställning medför att frågor som rör arbetsorganisationen och hur arbetsgivaren utformar verksamheten kan komma att prövas av domstol.

Domstolarna har hittills varit mycket restriktiva med att pröva frågor om ett visst arbetsgivarbeslut är berättigat från företags-ekonomisk eller organisatorisk synpunkt (se t.ex. AD 1985 nr 79). En sådan restriktivitet har enligt utredningens uppfattning goda skäl för sig. Det är inte lämpligt att domstolen så att säga sätter sig i arbetsgivarens ställe och i någon mening överprövar företags-ekonomiska beslut eller beslut som rör ett företags interna organisatoriska struktur. Domstolsprövningen bör istället inskränkas till en kontroll av de skäl som ligger bakom arbetsgivarens beslut och att dessa framstår som godtagbara.

När ett beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist prövas rättsligt, går domstolen normalt sett inte närmare in på frågan om det är berättigat från företagsekonomisk och samhällelig synpunkt att genomföra en förändring av verksamheten eller att genomföra den på det sätt som arbetsgivaren har kommit fram till. Arbetsdomstolen har heller inte ansett sig behörig att gå in på arbetsgivarens motiv för sitt beslut. Prövningen av en fråga om t.ex. en uppsägning på grund av arbetsbrist är sakligt grundad avgörs därmed ytterst av hur arbetsgivaren har bedömt behovet av en förändring eller omorganisation av verksamheten och hur en sådan förändringen skall återverka på arbetsstyrkan (jfr AD 1983 nr 94).

Arbetsdomstolen har dock ansett att det i vissa fall är befogat med en mer nyanserad bedömning i det enskilda fallet. Det gäller fall av s.k. fingerad arbetsbrist. Ju mer sannolikt det verkar att en uppsägning har orsakats av andra omständigheter än de som arbetsgivaren har uppgivit, desto starkare krav ställs på arbetsgivaren att visa att uppsägningen skulle ha företagits även om den ovidkommande omständigheten inte hade förelegat. Inom ramen för en sådan prövning har domstolen i vissa fall ansett att det kan

finnas anledning att granska arbetsgivarens skäl för uppsägning betydligt mer ingående än som annars sker.

Arbetsdomstolen har även i andra fall ansett sig kunna gå in i en mer grundlig prövning av arbetsgivarens beslut. Det gäller omplaceringsskyddigheten i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Domstolen har i sådana fall ansetts sig kunna gå in i en prövning av vad arbetsgivaren har gjort för att försöka få fram annat arbete åt den anställde (AD 1977 nr 64). I sådana fall sker en ganska ingående prövning av underlaget för arbetsgivarens beslut. Arbetsdomstolen har uttalat att arbetsgivaren bör kunna redovisa de skäl som ligger bakom hans ställningstagande och att dessa skäl vid en objektiv bedömning måste framstå som godtagbara (AD 1983 nr 127). Se också rättsfallen AD 1985 nr 79 om utredning till stöd för att uppsägning inte kunnat undvikas och AD 1977 nr 17 om förhållandet mellan vikariat och tillsvidareanställning.

Enligt utredningens uppfattning bör 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. En sådan prövning är domstolarna i dag inte främmande för att göra i mål som rör t.ex. omplaceringsskyddigheten enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Som redan anförts bör anställning på heltid inte förutsätta ett arbetskraftsbehov i en helt oförändrad organisation. Anställning bör ske på heltid, om arbetstagarens intresse kan tillgodoses genom begränsade organisatoriska förändringar. Även en sådan prövning kan enligt utredningens mening ske av domstol.



## 8.20 Bevisfrågor i mål om rätt till heltidsanställning enligt huvudregeln

**Förslag:** När prövningen avser undantag från huvudregeln med hänsyn arbetskraftsbehovet, bör det vara tillräckligt att arbetsgivaren gör 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.

Vid prövningen av övriga undantag från huvudregeln bör beviskravet motsvara vad som i allmänhet gäller i civilmål.

Som huvudregel skall alltså nyanställning ske på heltid. I detta ligger också att den som åberopar undantagen om deltidspanställning har bevisbördan för sitt påstående. Många gånger torde det bli arbetsgivaren som har att lägga fram utredningen för att något av undantagsfallen är för handen. Det ter sig i och för sig naturligt, eftersom arbetsgivaren har de bästa förutsättningarna att ange på vilken grund arbetstagaren har erbjudits anställning på deltid och inte på heltid. Skulle behovet av arbetskraft komma upp till bedömning, torde också detta vara något som arbetsgivaren har de bästa förutsättningarna att utreda.

Även regeln om att en arbetstagare som gjort anmälan om högre sysselsättningsgrad i vissa fall har rätt till heltidsanställning, tar i likhet med huvudregeln sikte på frågor om hur arbetsgivaren utformar arbetsorganisation. I det fallet föreslår utredningen en delad bevisbörda för parterna. Skälen för att införa en delad bevisbörda och för de beviskrav som bör ställas upp behandlas i avsnitt 8.21.

En beviskyldighet som tar sikte på frågor om bl.a. verksamhetens organisation och behovet av arbetskraft kan många gånger röra komplexa förhållanden och kräva att omfattande utredning läggs fram. För att beviskyldigheten inte skall bli alltför betungande bör därför arbetsgivaren ges en bevislättning när huvudregeln tillämpas. Det bör inte krävas mer av arbetsgivaren än att han eller hon gör 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.

Det torde däremot inte medföra något problem för arbetsgivaren att lägga fram full bevisning i de fall arbetsgivaren gör gällande att

deltidsanställningen avser ett vikariat, att arbetstagaren skall utföra arbete parallellt hos annan arbetsgivare eller att arbetstagaren för fram ett eget önskemål om deltidsanställning. I de fallen bör beviskravet alltså motsvara vad som i allmänhet gäller i civilmål. Ett sådant beviskrav tillämpas också redan i dag exempelvis när en arbetsgivare som åberopar anställningsskyddslagens undantagsregel om vikariat för att frångå huvudregeln om att anställningsavtal gäller tillsvidare.

### 8.21 Bevisfrågor i mål om rätt till heltidsanställning för den som redan är anställd

**Förslag:** Lagen skall innehålla en regel om delad bevisbörda i mål om rätt till heltidsanställning efter viss tid som deltidsanställd.

Det ligger på arbetstagaren att lägga fram fakta och utredning som gör det antagligt att arbetsgivaren efter anmälan och under tid när arbetstagaren varit anställd kunde ha tillgodosett sitt behov av arbetskraft genom att anställda arbetstagaren på heltid, men trots detta tillgodosett behovet genom annan anställning.

Därefter ligger det på arbetsgivaren att visa 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 att någon annan som har bättre företräde enligt lagen anställts på heltid.

Rätten till heltidsanställning efter viss tid innebär att man behöver blicka tillbaka under en period av flera år, då en intresseanmälan om heltidsanställning har gällt. Det medför att arbetsgivarens beviskyldighet kan omfatta omständigheter som inträffat långt innan kvalifikationstidpunkten inträffat.

Det är inte rimligt att arbetsgivaren skall behöva lägga fram utredning om varje enskild händelse av betydelse, som inträffat i verksamheten sedan anmälan. En sådan beviskyldighet blir alltför betungande för arbetsgivaren. Det skulle sannolikt också leda till att onödig utredning måste tas fram.

Det får därför läggas på arbetstagarsidan att föra fram konkreta situationer där arbetsgivaren hade kunnat tillgodose arbetstagarens

önskan om en heltidsanställning. Man kan därmed rikta in sig på de händelser i verksamheten som är av mer direkt betydelse för frågan om valet mellan heltidsanställning eller deltidsanställning. Det är inte fråga om att lägga en tung bevisbörda på arbetstagaren. Det är, som anförts tidigare, arbetsgivaren som har bäst förutsättningar att sörja för utredningen. Men samtidigt måste det vara möjligt för arbetsgivaren att begränsa sin utredning till konkreta fall, där det framstår som antagligt att arbetstagaren hade kunnat erbjudas en anställning på heltid.

Om arbetstagsidan fullgör sin bevisbörda, ligger det alltså på arbetsgivaren att lämna en godtagbar förklaring till varför han eller hon inte har tillgodosett arbetstagarens rätt till en heltidsanställning. Beviskravet på arbetsgivaren bör i den situationen kunna ställas relativt högt. Inte minst mot bakgrund av att arbetsgivaren har haft lång tid på sig och att man därför måste ställa sig frågan om det verkligen inte har varit möjligt att hitta några tillkommande arbetsuppgifter som arbetstagaren kan utföra. Detta talar också för att beviskraven på arbetsgivaren kan ställas högre än vad som i allmänhet bör gälla när frågan om heltidsanställning prövas i en nyanställningssituation (se avsnitt 8.20). Det bör alltså krävas av arbetsgivaren att han eller hon kan visa att det efter anmälan saknats behov av arbetskraft som hade tillgodosetts genom en heltidsanställning som arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer för.

Om flera arbetstagare ungefär samtidigt uppnår kvalifikations-tiden och det inte finns behov av ytterligare arbetskraft som kan tillgodose samtliga arbetstagares intressen, bör turordningen mellan dem avgöras med hänsyn till anställningstid och ålder (se avsnitt 8.15). I den situationen bör arbetsgivaren även kunna rikta in sin bevisföring på att behovet av arbetskraft har tillgodosett genom att arbetstagare med bättre turordning har erbjudits heltidsanställning.

Arbetsgivaren skall också kunna rikta in sin bevisföring på att arbetstagaren inte har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetstagaren inte kan få någon heltidsanställning eller inte påkallar sin rätt, bör han eller hon på nytt kunna göra en anmälan hos arbetsgivaren om rätt till anställning på heltid. I det fallet börjar en ny kvalifikationstid att löpa.

## 8.22 Preskription

**Förslag:** Om en arbetstagare eller en arbetstagarorganisation vill föra en skadeståndstalan eller utverka domstols förklaring att anställningsavtalet avser arbete på heltid, skall preskriptionsfrister gälla för underrättelse till arbetsgivaren och för väckande av talan.

Frågan vilket arbetstidsmått som gäller i anställningsförhållandet bör inte hållas svävande under lång tid. Lagen om heltidsanställning bör därför innehålla preskriptionsfrister. En underrättelse om det rättsliga anspråket skall lämnas först till arbetsgivaren inom en viss tidsfrist. Därefter skall talan vid domstol väckas inom ytterligare en viss tidsfrist. Rättsföljden av att tidsfristerna för underrättelse och väckande av talan inte iaktas är att parten har förlorat sin talan.

Arbetsgivaren har ett berättigat intresse av att snarast få veta vilka krav som kan komma att riktas mot honom eller henne. Även arbetstagersidan har ett intresse av att en tvist om rätt till heltidsanställning kan lösas snarast möjligt. Tidsfristerna för underrättelse bör därför vara korta. Tiden bör bestämmas till två månader. Det ger arbetstagaren en månad att överväga situationen sedan han eller hon senast skall ha fått underrättelse om anställningsvillkoren enligt 6 a § anställningsskyddslagen.

När kraven avser skadestånd bör det gälla en allmän regel om underrättelse inom fyra månader från den skadegörande handlingen. Fyra månader bör generellt gälla också för att väcka talan vid domstol. Utgångspunkten blir den tidpunkt då fackliga förhandlingar avslutades eller den tidpunkt då tiden för underrättelse gick ut.

Samtidigt måste hänsyn tas till arbetstagarens förutsättningar att göra sina rättigheter gällande. En provanställning får avbrytas när som helst under provotiden om inte annat har avtalats. Det är i normalfallet heller inte möjligt att få till stånd en rättslig prövning av arbetsgivarens skäl för att inte låta provanställningen fortsätta i en tillsvidareanställning. För att möjligheten till domstols förklaring att anställningsavtalet avser arbete på heltid inte skall framstå som en chimär för arbetstagaren, bör tidsfristen för underrättelse i det fallet räknas från det att provanställningen övergår i en tillsvidareanställning.

## 8.23 Rättegången

**Förslag:** Lagen om rättegången i arbetstvister skall tillämpas i mål som gäller lagen om heltidsanställning. Mål om domstols förklaring att anställningsavtalet skall avse arbete på heltid skall handläggas skyndsamt.

De allmänna reglerna i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister bör tillämpas på mål som gäller lagen om heltidsanställning. Det gäller också mål som rör kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i lagens ställe.

När målet rör huvudregeln om att anställningsavtalet skall avse arbete på heltid eller regeln om att den som är deltidsanställd i vissa fall har rätt till heltidsanställning, finns det ett intresse hos parterna att få tvisten löst snarast möjligt. Av det skälet bör de talefrister som gäller för sådana mål göras relativt korta. I de fallen är det också angeläget att målet handläggs skyndsamt sedan talan väckts vid domstol. En föreskrift om detta bör därför tas in i lagen.

Det bör vara möjligt för arbetstagarparten att utverka ett beslut om att anställningen avser arbete på heltid innan domstolen slutligt avgör målet. Ett sådant yrkande bör dock inte få bifallas utan att arbetsgivaren har fått möjlighet att yttra sig.

## 8.24 Behovet av gradvis anpassning till en ny lagstiftning

**Förslag:** Reglerna om att anställningsavtalet skall avse arbete på heltid och om rätt till heltidsanställning för redan anställda skall förses med särskilda övergångsbestämmelser.

Vissa delar av lagförslaget kan förutses innefatta förändringar som ställer krav på särskilt lång tid för att arbetsgivare skall kunna anpassa sig till dem. Det gäller huvudregeln om att anställningsavtalet avser arbete på heltid och rätten till heltidsanställning för redan anställda. Regler om en sådan anpassning bör föras in i övergångsbestämmelserna till den nya lagen.

Behovet av anpassning är framträdande när det gäller huvudregeln om heltidsanställning. Anpassning i det fallet bör ske genom att friutrymmet för deltidsanställning – som utredningen föreslaget bör vara en sjundedel av det totala antalet arbetstagare hos

arbetsgivaren – gradvis förändras till den föreslagna storleken. Det första året som lagstiftningen är i kraft bör friutrymmet vara en femtedel, det andra året bör det vara en sjättedel och från och med det tredje året kan friutrymmet vara en sjundedel.

Det finns också ett behov av anpassning när det gäller rätten till heltidsanställning för redan anställda. Det kan inte anses rimligt att en arbetstagare som i och för sig uppfyller förutsättningarna i bestämmelsen skall kunna åberopa sig på rätten till heltidsanställning i omedelbar eller nära anslutning till att lagen träder i kraft. Regeln bör därför inte kunna göras gällande förrän tre år efter det att lagen i övrigt har trätt i kraft. Det skulle annars innebära att en arbetsgivare i princip inte skulle ges möjlighet att organisera verksamheten och kontinuerligt överväga valet mellan hel- och deltidsanställning på det sätt som förutsätts ske för att kravet på heltidsanställning för redan anställda skall kunna tillgodoses.

I övrigt ser utredningen inte att det finns något behov av övergångsbestämmelser som senarelägger tillämpningen av lagen i vissa delar.

## 8.25 Arbetstidens förläggning

<b>Bedömning:</b> En tillämpning av rätten till heltidsanställning kan i det enskilda fallet leda till en ändring av arbetstiden.
---

Förslaget till nya regler om stärkt rätt till heltidsanställning ger inte arbetstagarna något ytterligare inflytande över arbetstidens förläggning utöver det arbetstagarinflytande som tillgodoses genom kollektivavtal, reglerna om fackligt inflytande på arbetsplatsen eller andra författningar. Däremot kan en förändrad förläggning av arbetstiden på vissa arbetsplatser vara en förutsättning för att arbetet där skall kunna organiseras i anställningar med högre arbetstidsmått eller heltid, utan att arbetsgivaren i det fallet skall behöva göra avkall på ett berättigat krav på en flexibel arbetsorganisation.

En tillämpning av reglerna om rätt till heltidsanställning kan därmed i det enskilda fallet förutsätta att arbetstagaren får ändrade arbetstider eller till och med dubbla inställelser samma arbetsdag, i den utsträckning det tillämpliga kollektivavtalet medger sådana förändringar. Att erbjuda heltidsanställning under sådana förutsättningar får naturligtvis inte ske i syfte att obstruera lagstiftningen.

En sådan tillämpning av lagen skulle kunna anses strida mot god sed på arbetsmarknaden. Det förtjänar ändå att påpekas att arbetstagaren i vissa fall kan ha att välja mellan arbete på heltid och arbetstider som passar henne eller honom mindre bra.

En förändrad förläggning av arbetstiden för att tillgodose ett krav på heltidsanställning kan i det särskilda fallet i viss mån även påverka andra arbetstagare på arbetsplatsen. Frågan är problematisk. Det är också en fråga som i det särskilda fallet bäst hanteras inom ramen för sedvanligt arbetstagarinflytande på arbetsplatsen. Det kan dock inte anses orimligt att även annan personal på arbetsplatsen i vart fall inom vissa rimliga gränser får acceptera förändringar i arbetstidens förläggning för att en enskild arbetstagare skall kunna erbjudas anställning på heltid.

## 8.26 Förhållandet till internationella åtaganden

**Bedömning:** Lagen om heltidsanställning är förenlig med deltidssdirektivet och andra internationella åtaganden.

De branschövergripande organisationerna på europainivå har träffat ett ramavtal om deltidarbete. Deltidsdirektivets syfte är att ramavtalet skall genomföras i medlemsstaterna (se avsnitt 5.1).

I klausul 5 finns bestämmelser som är kopplade till syftet med ramavtalet. I punkt 1 sägs att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör undersöka om det finns rättsliga, administrativa eller andra hinder för deltidarbete. När det är lämpligt bör dessa hinder undanröjas. Punkt 3 ställer krav på arbetsgivaren att så långt som möjligt ta hänsyn till arbetstagarens önskemål om att få övergå från heltid till deltid eller vice versa och att utöka sin arbetstid. Arbetsgivaren skall dessutom så långt det är möjligt upplysa om tillgängliga deltids- och heltidsarbeten inom företaget samt underlätta övergången till deltidarbete. Arbetsgivaren skall också på lämpligt sätt informera de organisationer som representerar arbetstagarna om deltidarbete inom företaget.

Enligt ILO-konventionen (nr 175) 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). Det förutsätts också 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 deltidsarbete eller vice versa skall ske frivilligt.

Syftet med ramavtalet om deltidsarbete är att säkerställa principen om icke-diskriminering, förbättra kvaliteten på deltidsarbete, underlätta utvecklingen av deltidsarbete på frivillig grund samt bidra till en flexibel organisering av arbetstiden på ett sätt som tar hänsyn till både arbetsgivares och arbetstagares behov. Även ILO:s konvention om deltidsarbete anger som mål att en sysselsättningspolitik som beaktar deltidsarbetets roll och att bättre arbetsvillkor för deltidsanställda skall främjas.

Syftet med de förslag som nu läggs fram är att arbetstagarens rätt till heltidsanställning skall stärkas. Det sker främst genom en huvudregel om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid och genom en rätt till heltid för den som redan är anställd. Det är fråga om rättigheter som avses i rimlig utsträckning tillgodose arbetstagarens intressen i fråga om arbetstidsmättet i anställningsförhållandet.

Lagen föreslås också innehålla ett rimligt hänsynstagande till de krav på flexibilitet som ställs på arbetsgivaren och verksamheter inom privat och offentlig sektor samt på arbetsgivarens möjligheter att utforma och organisera verksamheten. Det sker genom att reglerna inte kräver mer av arbetsgivaren än att hans eller hennes behov av ytterligare arbetskraft skall kunna tillgodoses och att detta skall kunna ske inom en i huvudsak oförändrad arbetsorganisation. Det sker också genom att huvudregeln medger varje arbetsgivare ett friutrymme för deltidsanställningar och att arbetsgivare med högst tio anställda generellt tas undan från tillämpning av de regler som syftar till att tillgodose kravet på heltidsanställning.

De lagregler som föreslås i en ny lag om heltidsanställning innebär inte något hinder för enskilda att anta och kvarstanna i en deltidsanställning. Förslagen innebär självfallet heller inte någon försämring av villkoren för deltidsarbetande och de hindrar inte att deltidsarbete sker på frivillig grund. Lagreglerna innebär i stället en förstärkning av enskilda arbetstagares möjligheter till heltidsanställning – när de så önskar – vilket är ett krav som det i deltidsdirektivet förutsätts att arbetsgivare skall tillgodose så långt det är möjligt. Utredningen kommer därmed fram till att förslagen inte strider mot deltidsdirektivets krav eller syften. Samma bedömning görs för Sveriges åtaganden inom ramen för ILO.



Deltidsdirektivet har genomförts i svensk rätt genom lagen (2002:293) om förbud med diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.<sup>2</sup> Någon motsättning mellan den lagen och lagen om heltidsanställning kan utredningen inte finna.

## 8.27 Följdändringar

**Förslag:** Följdändringar är nödvändiga i olika författningar, däribland anställningsskyddslagen, lagen om offentlig anställning, arbetsrättslig beredskapslag och sekretesslagen.

Den föreslagna lagen om heltidsanställning kräver några ändringar i anställningsskyddslagen. Bestämmelsen i 25 a § om företrädesrätt till anställnings med högre sysselsättningsgrad flyttas till den nya lagen, vilket även kräver ändringar i 32 och 33 §§. Bestämmelserna i 26 § om företrädesrätt mellan flera berättigade behöver också kompletteras. Ändringarna behandlas i avsnitt 8.13 och 8.15.

Även lagen om offentlig anställning bör ändras, vilket har behandlats i avsnitt 8.6.

I 9 kap. 20 § sekretesslagen finns bestämmelser om sekretess hos domstol för uppgifter om enskilda personliga och ekonomiska förhållanden i mål enligt ett flertal lagar på arbetsrättens område. Sekretessen gäller även i mål om kollektivavtal när ett kollektivavtal ersätter bestämmelser i de lagar som räknas upp i paragrafen. För att sekretesskyddet hos domstol skall kunna upprätthållas även i mål enligt lagen om heltidsanställning, är det nödvändigt bestämmelsen ändras. Utredningen föreslår därför att det i 9 kap. 20 § sekretesslagen anges att bestämmelsen skall tillämpas även i mål enligt lagen om heltidsanställning.

I arbetsrättslig beredskapslag finns bestämmelser om att regeringen helt eller delvis får föreskriva t.ex. att vissa angivna arbetsrättsliga lagar skall tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en bilaga till arbetsrättslig beredskapslag. En sådan föreskrift måste inom en månad underställas riksdagen. Föreskriften upphör att gälla om den inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner den. I bilagan anges bl.a. att 25–27 §§ anställningsskyddslagen i inte skall tillämpas om

<sup>2</sup> Prop. 2001/02:97, bet. 2001/02:AU6, rskr. 2001/02:222, EGTL14/1998 s. 14, EGTL175/1999 s. 43.

regeringen använder sin förskrifträtt. Det betyder att bestämmelserna om företrädesrätten till anställning med högre sysselsättningsgrad inte är avsedda att tillämpas om Sverige är i krigsfara eller om det annars råder sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller av att Sverige har varit i krig eller krigsfara.

Enligt förslaget skall bestämmelserna om företrädesrätt anställningsskyddslagen flyttas till lagen en heltidsanställning. Samtidigt införs det en regel om rätt till heltidsanställning för den som är deltidsanställd (se avsnitt 8.13 och 8.14). Det bör – på samma sätt som gäller i dag – vara möjligt för regeringen att föreskriva att reglerna om företrädesrätt och rätt till heltidsanställning efter viss tid inte skall tillämpas vid krig eller krigsfara. Utredningen föreslår därför att bestämmelserna i den arbetsrättsliga beredskapslagen kompletteras.

Det finns bestämmelser i ett flertal andra författningar som påverkas av de lagändringar som nu föreslås. Det är i många fall fråga om hänvisningar till bestämmelser i lagar som berörs av förslaget, t.ex. 25 a § anställningsskyddslagen. Ändringar kan behöva göras i exempelvis förordningen (2001:1300) om friåret och högskoleförordningen (1993:100).

## 9 Konsekvenser av förslagen

### 9.1 Effekter för arbetstagare

En lagstiftning om stärkt rätt till heltidsanställning bidrar till att stärka deltidsanställda arbetstagares ställning på arbetsmarknaden. Förslagen ger arbetstagaren bättre möjligheter till ekonomiskt oberoende och försörjning genom eget arbete. Arbetstagaren ges bättre möjligheter till inflytande och förutsägbarhet i den egna arbetssituationen. Förslagen stärker också arbetstagarens ställning i förhållande till arbetsgivaren, vilket bidrar till att minska risken för inlåsning i ofrivilligt deltidsarbete under lång tid.

I det sammanhanget finns det också anledning att påminna om att det vid beräkning av antalet anställda hos en arbetsgivare bortses från vissa arbetstagargrupper (1 § tredje stycket). Det är fråga om exempelvis personer som har anställning med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete. Att vissa arbetstagargrupper undantas från tillämpning av lagen kan medföra ett extra incitament för arbetsgivaren att anställa personer som tillhör just de grupperna. Förslagen bidrar därmed indirekt till att stärka även deras ställning på arbetsmarknaden.

### 9.2 Effekter för sysselsättningen

Det övergripande syftet med förslagen är att förbättra situationen för arbetstagare som är deltidsarbetslösa. Som påpekats i utredningens direktiv måste en reglering som stärker arbetstagarens rätt till heltidsanställning medge undantag när det är befogat utifrån t.ex. verksamhetens behov. Förslagen har av det skälet försetts med undantag som tillsammans gör det möjligt att ta rimliga hänsyn till de krav på flexibilitet och andra branschspecifika förutsättningar som en verksamhet ställs inför.

Det finns emellertid anledning att närmare diskutera hur förslagen påverkar, eller kan påverka, arbetsmarknadens funktions-sätt. I Thomas Ericsons rapport *Deltidsarbetslöshet och stärkt rätt till heltidsanställning – utvärdering av ett reformförslag* (se bilaga 4) analyseras dessa frågor på uppdrag av utredningen.

I uppdraget har ingått att analysera tre modeller av en tänkt reform. Enligt den ena modellen (alternativ 1) skall nyanställda erbjudas heltidsanställning, men arbetsgivaren får göra undantag från kravet med hänsyn till arbetstagarens önskemål att arbeta på deltid. Enligt de två andra modellerna (alternativ 2 och 3) tillkommer som förutsättningar att arbetsgivare med färre än 20 anställda respektive 50 anställda generellt tas undan från kravet att erbjuda heltidsanställning. De två sistnämnda modellerna har syftat till analys av en reform, där undantag från kravet på arbetsgivaren att erbjuda heltidsanställningar kan ske om det är befogat utifrån verksamhetens behov. Modellerna har grundats på antagandet att arbetsgivare med många anställda typiskt sett har lättare att inrätta sig efter reformens krav utan att det skadar verksamhetens effektivitet eller lönsamhet och att ett generellt undantag för arbetsgivare med få anställda kan tillgodose kravet på hänsynstagande till deras intressen.

Rapporten diskuterar olika tänkbara scenarier av en reform med eller utan generella undantag enligt de modeller som angavs för uppdraget. I rapporten anges att några tänkbara scenarier medför negativa konsekvenser för sysselsättningen och för arbetsmarknadens funktionssätt. Rapporten har också pekat på flera nackdelar med att utforma en reglering med generella undantag som enbart tar hänsyn till de särskilda behov och förutsättningar som arbetsgivare med få anställda har. En sådan gränsdragningen skulle kunna uppfattas som godtycklig och slumpartad och innebära att enbart småföretagen öppet kan rekrytera personal för arbete på deltid. Det skulle också kunna uppstå en risk för ökade rekryteringskostnader på grund av att matchningsprocessen vid anställningstillfället försvåras. Rapporten har också pekat på att regleringen kan kringgå genom att större arbetsgivaren delar upp verksamheten i flera små.

Utredningen har beaktat de synpunkter som kommit fram i rapporten och förslagen har utformats med beaktande av dessa. Till exempel har huvudregeln försetts med ett friutrymme inom vilket varje arbetsgivare fritt kan anställa på deltid. Konstruktionen med ett friutrymme innebär att varje arbetsgivare ges möjlighet att

organisera verksamheten efter rimliga krav på flexibilitet. Vidare innebär konstruktionen med ett friutrymme att hänsyn tas till matchningsprocessen mellan arbetsgivare och arbetssökande, vilket minskar risken för ökade rekryteringskostnader. En sådan utformning minskar också de tröskeleffekter som annars kan uppstå mellan arbetsgivare som omfattas av ett generellt undantag och de som inte gör det. Förslagen bygger också på att rätten till anställning på heltid inte sträcker sig längre än vad som svarar mot arbetsgivarens behov av arbetskraft som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.

Ett rimligt antagande, mot bakgrund av förslagets utformning, är att kostnader i samband med anställning på deltid inte kommer att öka i någon betydande grad. Reformen antas heller inte få någon egentlig negativ påverkan på företagets lönsamhet. Det kan därmed finnas anledning att tona ned farhågorna för negativa effekter på sysselsättningen. Utredningen gör försiktigtvis bedömningen att reformen inte inverkar negativt på förutsättningarna att uppnå de sysselsättningspolitiska målen.

### 9.3 Effekter för arbetsgivare

För arbetsgivare innebär de centrala reglerna i lagen krav på att vid nyanställning som huvudregel träffa avtal som avser arbete på heltid och att noggrant pröva vad som kan göras för att tillgodose deltidsanställdas önskemål om heltidsanställning.

När de centrala reglerna utformats har hänsyn tagits till arbetsgivarens förutsättningar och möjligheter att driva verksamheten på ett ändamålsenligt sätt.

Samtliga arbetsgivare ges ett utrymme inom vilket han eller hon fritt kan anställa på deltid så länge antalet deltidsanställda inte överstiger en sjundedel av det totala antalet anställda hos honom eller henne.

Arbetsgivare som har fler deltidsanställningar än vad som ryms inom friutrymmet kan anställa på deltid med stöd av något av de undantag som föreslås. Ytterst sker en avvägning mellan huvudregelns krav på heltidsanställning och arbetsgivarens behov av arbetskraft. Om en heltidsanställning inte svarar mot något behov av arbetskraft som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för, finns heller inte förutsättningar för att tillämpa huvudregeln i det fallet. Vid en prövning som tar sikte på behovet av arbetskraft i en

nyanställningssituation ger också lagen arbetsgivaren en bevislättnad.

Lagen innehåller en regel om rätt till heltid för den som redan är anställd. Redan enligt gällande rätt finns en regel om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. Enligt vad som framgår av avsnitt 7 görs dock bedömningen att företrädesrätten behöver förstärkas. Den nya regeln innebär att arbetstagaren kan få till stånd en avstämning efter det att kvalifikationstiden har uppnåtts. Även här är avsikten ytterst att det skall ske en avvägning mellan rätten till heltidsanställning och arbetsgivarens behov av arbetskraft.

Lagen innehåller också regler om informationsskyldighet för arbetsgivaren när han eller hon träffar avtal om deltidsanställning, liksom förhandlingsskyldighet i vissa fall.

Lagen innebär att det arbetsrättsliga regelverket ökar i omfattning. Arbetsgivare blir därmed skyldiga att sätta sig in i en ny reglering vilket i och för sig kan antas medföra viss tidsåtgång och vissa kostnader. Reglerna bygger dock på redan inarbetade arbetsrättsliga begrepp och uttryck. Det bör medföra att det blir enklare att tillämpa innehållet i den föreslagna lagen.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren träffar avtal om deltidsanställning och något av undantagen från huvudregeln är tillämpligt innebär lagen inte något ytterligare krav på åtgärder för arbetsgivaren utöver att informera berörd arbetstagarorganisation om anställningen. Den förhandlingsskyldighet som berörts tidigare inträder endast i den situationen att arbetsgivaren väljer att tillgoda ett arbetskraftsbehov genom anställning och det finns mer än en arbetstagare som har företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad eller rätt till heltidsanställning. Det är alltså enbart i sådana fall som förhandlingsskyldigheten kan medföra viss tidsåtgång.

I den mån en arbetsgivare agerar på ett sätt som står i strid med lagen är avsikten att överträdelsen av reglerna skall medföra vissa följder. Den huvudsakliga rättsföljden är avsedd att vara domstolsförklaring att avtalet avser arbete på heltid. En sådan prövning blir dock aktuell endast om arbetstagaren yrkar det. Vid en eventuell tvist kan det för ett företag bli aktuellt att anlita utomstående experthjälp i form av t.ex. bistånd från en bransch- eller arbetsgivarorganisation eller annat juridiskt ombud. Arbetsgivaren kan också bli skyldig att betala både rättegångskostnader och skadestånd efter domstolsprocess eller förlikningsförhandling.

En lag om stärkt rätt till heltidsanställning bedöms inte föra med sig några ökade arbetskraftskostnader för arbetsgivaren eftersom de centrala reglerna inte kräver mer av honom eller henne än vad som vid en given tidpunkt svarar mot verksamhetens behov av arbetskraft. Det kan ändå hända att en arbetsgivare – som vill undgå kostnader vid en eventuell tvist och de ytterligare i och för sig begränsad administrativa åtgärder som lagen medför – väljer att hyra in arbetskraft eller att anlita egenföretagare för att tillgodose ett specifikt arbetskraftsbehov.

Det finns skäl att förutsätta att arbetsmarknadens parter kommer att ta på sig en aktiv roll när det gäller att informera företag och andra arbetsgivare om den nya regleringen.

#### 9.4 Särskilt om små företags villkor

Det kan finnas skäl att vara återhållsam med lagstiftning som ökar den administrativa bördan eller snedvrider konkurrensförhållandena till nackdel för små företag eller på annat sätt försämrar deras förutsättningar att växa och utvecklas. Det hänger samman med att små företag många gånger saknar särskild administrativ kompetens. Kostnaden och tidsåtgången för att hantera regler är också proportionellt sett högre i små företag jämfört med större personalorganisationer.

En utgångspunkt vid utformningen av förslagen har därför varit att små företag får antas typiskt sett ha begränsade organisatoriska förutsättningar att inrätta sig efter lagregler som syftar till att stärka rätten till heltidsanställning. Att ta hänsyn till verksamhetens storlek vid utformning av arbetsrättsliga regler är inte främmande för den arbetsrättsliga lagstiftningen. Utredningen har därför noga övervägt om det kan anses rimligt att ta undan småföretagen från tillämpning av vissa regler i lagen.

Utredningen har stannat för att företag med högst tio arbetstagare generellt tas undan från tillämpning av 4–6 §§ och 8 §. Undantaget innebär att arbetsgivaren inte behöver tillämpa huvudregeln om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid. Detsamma gäller regeln om rätt till heltidsanställning för den som redan är anställd. Att undanta små företag innebär i praktiken att även mycket av nyföretagande tas undan från en tillämpning av de centrala reglerna i lagen om heltidsanställning.

I övrigt innebär förslagen att lagen om heltidsanställning skall gälla även småföretagen. De konsekvenser som tidigare beskrivits för arbetsgivare och verksamheter i allmänhet gäller även för småföretagen. Exempelvis kan förslaget om en utökad under rättelse- och förhandlingsskyldighet gentemot fackliga organisationer inte anses medföra någon väsentligt ökad administrativ börda ens för företag med få anställda. Bestämmelserna i 25 a § anställningsskyddslagen om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad gäller i dag alla företag utan undantag. Det har under utredningens arbete inte framkommit några synpunkter på att företag med få anställda skulle ha sämre förutsättningar att i framtiden tillämpa en sådan regel jämfört med större företag.

Utredningen har tidigare varit inne på att reformen kan bedömas få mest effektiva verkningar på den kommunala sidan av arbetsmarknaden (se avsnitt 8.4 och Thomas Ericsons rapport, bilaga 4). Undantaget för småföretagen torde därmed få begränsad betydelse för reformens genomslagskraft, sett ur arbetstagarens synvinkel, samtidigt som det medger ett rimligt hänsynstagande till de små företagens villkor.

## 9.5 Effekter för jämställdhet mellan män och kvinnor

Ett viktigt mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ges lika villkor och förutsättningar i fråga om arbetsvillkor och möjligheter till försörjning. Statistiken visar samtidigt att det är kvinnor som i betydande utsträckning har deltidsanställningar och som därmed drabbas av de negativa effekter som ofrivilligt deltidsarbete medför.

Ur ett jämställdhetsperspektiv är det angeläget att uppnå en rimlig balans mellan heltids- och deltidsanställningar, särskilt i branscher där andelen deltidsanställda är stor och där också kvinnor i stor utsträckning arbetar på deltid. Lagen syftar till att ge arbetstagarna en stärkt rätt till heltidsanställning. Förslagen bedöms därmed bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.



## 9.6 Samhällsekonomiska konsekvenser

Andelen heltidsanställningar i landstingssektorn uppgick 2004 till 75 procent. Det är en ökning med 12 procentenheter sedan 1996. Samtidigt har andelen deltidsanställningar och timanställningar minskat i motsvarande mån. I den primärkommunala sektorn i dess helhet uppgick andelen heltidsanställningar 2004 till 59 procent. Om man däremot studerar de primärkommunala omsorgsverksamheterna särskilt ser bilden annorlunda ut. I de verksamheterna uppgick 2004 andelen heltidsanställningar till 40 procent, andelen deltidsanställningar till 43 procent och andelen timanställda till 17 procent.

De förändringsprocesser som lagen för med sig bedöms vara betydligt större i primärkommunerna jämfört med landstingen. I avsnitt 4.2 har utredningen redovisat resultat från tre kommuner som med olika förutsättningar och delvis olika lösningar har minskat deltidsarbetslösheten i de egna verksamheterna. En minskning av deltidsarbetslösheten har kunnat uppnås inom ramen för budgeten och har i två kommuner dessutom resulterat i betydande besparingar. Förutsättningarna skiljer sig dock åt i väsentlig mån mellan olika kommuner. Det kan från budgetsynpunkt därför inte uteslutas att vissa kommuner kan möta svårigheter med att uppnå motsvarande goda resultat. Erfarenheter från lokala projekt inom HelaProjektet och de exempel som presenteras i avsnitt 4.2 tyder ändå på att det i många kommuner torde finnas ett inte obetydligt utrymme för att tillgodose lagens krav inom givna budgetramar.

Utredningen har tidigare varit inne på att reformen kan bedömas få mest effektiva verkningar på den kommunala sidan av arbetsmarknaden (se avsnitt 8.4 och Thomas Ericsons rapport, bilaga 4). Kommunerna har förhållandevis stora personalorganisationer och kan också därmed anses ha bättre förutsättningar att tillämpa de centrala reglerna i lagen om heltidsanställning jämfört med arbetsgivare med få anställda. I kommunal verksamhet finns också en övervägande del av det totala antalet deltidsarbetslösa.

Ökade kostnader för att minska deltidsarbetslösheten kan antas i inte obetydlig mån motsvara minskade utgifter i arbetslöshetsförsäkringen (jfr Thomas Ericsons rapport, bilaga 4).

## 9.7 Effekter för domstolarna

Introduktion av ny lagstiftning kan många gånger medföra ett ökat antal tvister i domstolarna. Antalet tillkommande tvister kan dock antas minska så snart en fastare tillämpning har utformats.

Ett flertal bestämmelser i lagförslaget har utformats med bestämmelser i redan gällande lagstiftning som förebild och avsikten är att de skall ges samma innebörd. Uttryck och begrepp i lagen ansluter också till inarbetade begrepp i central arbetsrättslig lagstiftning. Domstolarna prövar redan i dag frågor av liknande slag som en del av de nu föreslagna bestämmelserna. Det gäller t.ex. företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad (25 a § anställningsskyddslagen). Erfarenheter visar också att den bestämmelsen i anställningsskyddslagen har, under de nio år som gått sedan den infördes, lett till mycket få tvister i domstol.

Utredningen gör sammantaget bedömningen att de tvister som kan uppkomma vid tillämpningen av bestämmelserna i lagen om heltidsanställning inte kommer att få någon betydande inverkan på Arbetsdomstolens eller övriga domstolars arbetsbelastning. Lagen antas därför inte medföra något behov av ökade resurser till domstolarna.

## 10 Författningskommentar

### 10.1 Förslaget till lag om heltidsanställning

#### 1 §

Motiven för bestämmelsen finns i avsnitt 8.2–8.5.

#### Första stycket

I denna paragraf anges det att lagen är att se som allmän och därmed viker för särskilda regler i annan författning (jfr 2 § första stycket).

Vad som är en anställning på heltid och en anställning på deltid i det enskilda fallet får avgöras genom en jämförelse med vad som gäller enligt tillämpligt kollektivavtal eller annars är brukligt inom branschen.

#### Andra stycket

I andra stycket anges det att lagen gäller både arbetstagare med enskild anställning och arbetstagare med allmän (offentlig) anställning. Lagen är tillämplig över hela arbetsmarknaden och gäller således både inom det privata näringslivet samt hos staten, kommuner och landsting. Lagen omfattar i princip alla anställningsförhållanden oavsett yrke och ställning som arbetstagaren intar på arbetsplatsen. Lagen gäller både när anställningsvillkoren regleras av kollektivavtal och när de bestäms enbart av enskilda anställningsavtal.

Lagreglerna kan göras gällande oavsett om det är fråga om en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning (jfr avsnitt 7.2). Vad som nu sagts gäller dock inte om annat framgår av lagen. Från tillämpningsområdet undantas bl.a. arbetstagare som har praktik- eller feriearbete (1 § andra stycket tredje meningen 5). Ett

särskilt undantag gäller också från huvudregeln om att anställning skall avse arbete på heltid, när det gäller vikarier (5 §).

Lagen utgår från det civilrättsliga arbetstagarbegrepp som ligger till grund för flertalet arbetsrättsliga lagar. Vissa grupper undantas dock från lagens tillämpningsområde. Det betyder att dessa grupper inte kan åberopa sig på lagens regler (jfr dock författningskommentaren till 3 § om beräkning av anställningstid). Lagen innehåller regler om vad som gäller när anställningsavtal ingås och om rättigheter att utöka sysselsättningsgraden under bestående anställning. Avgörande blir då om arbetstagaren omfattas av lagen eller inte vid den tid då en tillämpning av reglerna aktualiseras. Med det betyder också att man inte skall räkna in sådana personer vid tillämpning av t.ex. friutrymmet och regeln om undantag för arbetsgivare med högst tio anställda (1 § tredje stycket och 5 §).

I punkterna 1–4 undantas arbetstagare som har en företagsledande, verksledande eller jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, arbetstagare som har anställning i arbetsgivarens hushåll och arbetstagare som har anställning med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete. Punkterna 1–4 motsvarar 1 § anställningsskyddslagen och bör ges samma tolkning.

I punkterna 5 och 7 görs undantag för arbetstagare som har praktik- eller feriearbete och för arbetstagare som har fyllt 67 år. De punkterna bör ges samma tolkning som motsvarande begrepp i anställningsskyddslagen (jfr 5 § första stycket 2 och 5 samt 33 § tredje stycket).

I punkten 6 anges att arbetstagare som har ålderspension enligt författning eller kollektivavtal undantas från tillämpning av lagen. Punkten 6 är avsedd att tillämpas även när arbetstagaren tar ut endast viss del av sin ålderspension enligt författning eller kollektivavtal.

Lagen bygger på det vedertagna arbetsgivarbegreppet inom t.ex. anställningsskyddslagen och annan central arbetsrättslig lagstiftning. I princip är det alltså den fysiska eller juridiska person som är arbetstagarens motpart i anställningsavtalet som är arbetsgivare. På den privata delen av arbetsmarknaden innebär det att den person eller det bolag som träffat anställningsavtalet är arbetsgivare. På statens sida avses en tillämpning av det numera vedertagna funktionella arbetsgivarbegreppet, vilket normalt innebär att anställningsmyndigheten räknas som arbetsgivare. Att staten är en enda juridisk person torde därmed få betydelse bara vid tillämpning av

reglerna om beräkning av anställningstid i 3 § och reglerna om ordningen mellan flera företrädesberättigade arbetstagare i 10 och 11 §§ (jfr AD 1999 nr 21). På den kommunala sidan är utgångspunkten att varje kommun eller landsting är att anse som en arbetsgivare. Synsättet kan dock vara ett annat, om det finns vitt skilda verksamhetsområden som var för sig har en egen organisatorisk uppbyggnad.

### Tredje stycket

Varje arbetsgivare som har högst tio anställda undantas från tillämpning av 4–6 och 8 §§. Undantaget skall så förstås att en arbetsgivare som har tio arbetstagare men står i begrepp att anställa en elfte alltjämt omfattas av undantaget och således kan avtala om deltidsanställning utan att iaktta 4–6 §§. I och med att den elfte anställningen skett blir dock lagen fullt ut tillämplig.

I beräkningsunderlaget ingår inte arbetstagare som undantas från lagens tillämpningsområde (jfr andra stycket tredje meningen). Det betyder att en arbetsgivare i praktiken kan ha fler än tio deltidsanställda arbetstagare och ändå tas undan från tillämpning av 4–6 och 8 §§.

### 2 §

Motiven för bestämmelsen finns i avsnitt 8.6–8.8.

### Första stycket

I första stycket anges att om det i en annan lag eller förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från lagen om heltidsanställning, skall de föreskrifterna gälla. Det innebär att lagen är subsidiär i förhållande till andra författningar som innehåller särskilda bestämmelser om arbetstidsmättet. Den avvikande författningen måste vara en lag eller ha stöd i en lag. Undantaget gäller endast i de delar som författningen har avvikande bestämmelser. I övrigt gäller lagen om heltidsanställning.

För arbetstagare som avses i 1 § lagen om offentlig anställning ges i 42 § tredje stycket den lagen ett generellt företräde för sär-

skilda bestämmelser i andra författningar. Med andra författningar avses förordningar (t.ex. myndighetsinstruktioner) som har beslutats av regeringen. Uttrycket innefattar även föreskrifter som en statlig myndighet har utfärdat efter bemyndigande av regeringen, förutsatt att föreskrifterna kungörs på det sätt som är föreskrivet för författningar. Föreskrifter i regleringsbrev eller andra regeringsbeslut omfattas däremot inte (jfr AD 1984 nr 77).

### Andra stycket

Lagen är tvingande till den enskilda arbetstagarens förmån. En arbetstagare är inte bunden av ett avtal med arbetsgivaren i den mån avtalet innebär en inskränkning av arbetstagarens rättigheter enligt lagen. Avsteg från lagreglerna till arbetstagarens nackdel får inte göras i det enskilda anställningsavtalet. Däremot hindrar inte lagen att parterna träffar avtal som innebär mer fördelaktiga villkor för arbetstagaren. Lagens tvingande karaktär utgör inte heller hinder för parterna att träffa en uppgörelse om skadeståndets storlek i en redan uppkommen tvist.

Parterna kan heller inte med bindande verkan i förväg avtala om att någon av undantagssituationerna i 1 § andra stycket tredje meningen skall gälla och att lagen om heltidsanställning därmed skall sakna tillämpning på anställningsförhållandet. Det är istället en fråga som prövas rättsligt. I ett sådant fall får domstolen göra en bedömning av anställningsförhållandets innebörd. Om avtalet inte motsvarar anställningsförhållandets verkliga natur, skall en arbetstagare trots avtalet kunna göra anspråk på de rättigheter som lagen om heltidsanställning ger henne eller honom.

### Tredje stycket

I tredje stycket finns det regler om möjligheten att genom kollektivavtal avvika från regler i lagen om heltidsanställning. Det uppställs inte något krav på att en överenskommelse skall träffas på central nivå eller godkännas på förbunds nivå. En överenskommelse om avvikelse från lagreglerna kan därmed träffas även på lokal nivå. Men det finns en koppling till den centrala nivån genom kravet att lokala kollektivavtal om avvikelser från lagreglerna får träffas

endast på arbetsplatser där det gäller kollektivavtal i andra frågor som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal om avvikelser från lagreglerna får tillämpa avvikelserna även i förhållande till arbetstagare som inte direkt omfattas av det kollektivavtalet.

### 3 §

Motiven till bestämmelsen finns i avsnitt 8.15.

#### Första stycket

I denna paragraf finns det regler om tillgodoräknande av arbetstid vid byte av anställning hos företag inom samma koncern och regler om beräkning av anställningstid vid verksamhetsövergångar. Anställningstidens längd får betydelse för arbetstagarernas rätt till heltidsanställning enligt 8 § och när det gäller att fastställa ordningen enligt 10 § andra stycket.

Reglerna har utformats efter förebild i 3 § första stycket anställningsskyddslagen och bör ges samma tolkning. På det offentliga området anses staten som en arbetsgivare när det gäller att fastställa turordning enligt 22 och 26 §§ anställningsskyddslagen (jfr AD 1999 nr 21). Samma synsätt bör gälla vid beräkning av anställningstid enligt lagen om heltidsanställning. Det betyder att en arbetstagare får räkna all anställningstid hos de statliga myndigheterna samt riksdagen och dess myndigheter.

#### Andra stycket

I andra stycket finns det en bestämmelse om rätt för äldre arbetstagare att tillgodoräkna sig extra anställningstid. Bestämmelsen har utformats efter förebild av 3 § andra stycket anställningsskyddslagen och bör ges samma tolkning.

#### 4 §

Motiven för bestämmelsen finns i avsnitt 8.9.

Genom denna paragraf införs det en huvudregel om att anställningsavtal skall avse arbete på heltid. Huvudregeln innebär ett krav på arbetsgivaren att noggrant pröva om det inte är möjligt att erbjuda en anställning på heltid och – ytterst vid en tvist – ange något godtagbart skäl för att huvudregeln har frångåtts. I 5 och 6 §§ finns bestämmelser om när undantag från huvudregeln får göras. Bestämmelserna i 4–6 §§ är tvingande till arbetstagarens förmån enligt 2 § andra stycket, men arbetsmarknadsparterna kan förfoga över dem genom kollektivavtal (2 § tredje stycket).

Det är anställningsavtalet som skall avse arbete på heltid. Huvudregeln hindrar därmed inte att arbetstagaren kan vara partiellt ledig, om parterna avtalar om det eller om det finns stöd i författning eller kollektivavtal.

Träffas ett avtal om anställning på deltid i strid med bestämmelserna kan arbetstagaren enligt 14 § få domstols förklaring att avtalet skall avse arbete på heltid. I uppbyggnaden av en huvudregel med undantag ligger också att den som åberopar undantagsregeln har bevisbördan. Denne måste föra bevisning om både att det finns stöd i författning eller kollektivavtal för en anställning på deltid och att parterna kommit överens om detta i det särskilda fallet. Det är förhållandena vid avtalstidpunkten som är avgörande för bedömningen av om ett anställningsavtal strider mot bestämmelserna.

#### 5 §

Motiven för bestämmelsen finns i avsnitt 8.10–8.11 och 8.20.

I denna paragraf finns det regler om undantag från huvudregeln i 4 §. Avtal får träffas om arbete på deltid endast om parterna i det enskilda anställningsavtalet kommer överens om det och det medges enligt 5 eller 6 §, särskild författning eller kollektivavtal.



## Första stycket

### *Friutrymmet*

Huvudregeln i 4 § tillämpas inte när antalet deltidsanställda arbetstagare hos en arbetsgivare är högst en sjundedel av det totala antalet anställda. Det innebär att varje arbetsgivare har ett friutrymme inom vilket han eller hon fritt kan anställa på deltid. Så länge andelen deltidsanställda inte överstiger en sjundedel av det totala antalet anställda, kan arbetsgivaren anställa på deltid utan hinder av huvudregeln. Om exempelvis andelen deltidsanställda är strax under en sjundedel kan en arbetsgivare anställa ytterligare en person på deltid även om andelen därigenom kommer att bli högre än en sjundedel. Och om andelen deltidsanställda därefter är högre än en sjundedel, skall huvudregeln tillämpas vid nästa rekryteringstillfälle såvida inte någon av undantagssituationerna i 5 eller 6 § är tillämpliga. När en deltidsanställd arbetstagare slutar sin anställning sjunker andelen deltidsanställningar hos arbetsgivaren. Om andelen deltidsanställda därvid understiger en sjundedel kan arbetsgivaren på nytt anställa på deltid, utan hinder av huvudregeln.

I beräkningsunderlaget ingår inte arbetstagare som enligt 1 § andra stycket tredje meningen undantas från lagens tillämpningsområde. Det betyder att en arbetsgivare som överskridit friutrymmet, ändå kan anställa på deltid under förutsättning att tillkommande arbetstagare tillhör någon av de kategorier som undantas från tillämpning av lagen.

Det finns en särskild övergångsbestämmelse (punkten 2) till regeln om ett friutrymme.

### *Punkt 1*

Huvudregeln kan frångås om det görs sannolikt att en anställning på heltid inte tillgodoser något behov av arbetskraft hos arbetsgivaren som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Utgångspunkten är att kravet enligt huvudregeln skall kunna tillgodoses vid en i huvudsak oförändrad organisationen av verksamheten. Om arbetsgivaren har fler driftsenheter gäller därmed att kravet på heltidsanställning skall kunna tillgodoses inom den befintliga arbetsorganisationen och vid den driftsenhet där nyrekryteringen skall ske. Det bör i normalfallet inte krävas att arbetsgivaren genomför omplaceringar eller flyttar omkring arbets-

tagare för att kunna tillgodose kravet på heltidsanställning. Men begränsade organisatoriska förändringar bör dock kunna krävas av arbetsgivaren.

Domstolsprövningen skall överlag vara begränsad och bör närmast ha karaktären av en mer översiktlig kontroll av arbetsgivarens beslutsunderlag. Beviskravet i mål om heltidsanställning är därför inte särskilt högt ställt. Det krävs dock av arbetsgivaren att han eller hon presenterar en utredning som gör det någorlunda plausibelt att en deltidsanställning inte kan undvikas. I en tvist måste arbetsgivaren kunna redovisa de skäl som ligger bakom beslutet att avtala om anställning på deltid.

Bevisbördan ligger alltså normalt på arbetsgivaren. Men det kan ändå finnas anledning att ta upp konkreta synpunkter från arbetstagsidan på hur en heltidsanställning hade kunnat ske. Om arbetstagsidan kan påvisa att det vid anställningstillfället fanns en konkret möjlighet att erbjuda arbetstagaren heltidsanställning, bör det kunna krävas att arbetsgivaren anger godtagbara skäl för att så ändå inte kunde ske.

Den avgörande frågan är om valet av deltidsanställning framstår som osakligt och omotiverat utifrån försättningarna vid driftsenheten eller arbetsgivarens organisation i stort. Det är fallet t.ex. om kvinnor mot sin vilja och utan godtagbara skäl erbjuds deltidsanställningar i större utsträckning än män. Heltidsanställning skall också kunna ske om den kräver endast mycket begränsade organisatoriska förändringar, om det framstår som rimligt att arbetsgivaren tillgodoser en arbetstages intresse av anställning på heltid.

Det är arbetsgivarens uppgift att göra en noggrann utredning av förutsättningarna för valet mellan en deltids- och heltidsanställning. I det ligger att arbetsgivaren måste undersöka alla tänkbara möjligheter för att tillgodose kravet på heltidsanställning. Om arbetsgivaren har flera driftsenheter kan utredningskravet utsträckas till en eller flera av dem. Det skulle kunna vara fallet t.ex. om två driftsenheter är belägna endast på ett kort avstånd från varandra och arbetsgivaren har behov av arbetskraft vid båda. I ett sådant fall kan utredningen t.ex. belysa möjligheten att inrätta en heltidsanställning som avser arbete vid båda enheterna. Om utredningen är bristfällig eller om det är oklart om en heltidsanställning hade kunnat erbjudas, skall i normalfallet arbetsgivaren inte anses ha något godtagbart skäl för att välja en deltidsanställning (jfr AD 1995 nr 152 och AD 1997 nr 73).

Domstolarnas prövning är inriktad på en bedömning av om arbetsgivaren val av deltidсанställning kan godtas. Det betyder att domstolarnas avgöranden endast tar sikte på frågan om arbetsgivaren val av arbetstidsmått strider mot kraven i författning eller kollektivavtal. I ett sådant fall är det inte domstolens uppgift att ta ställning till hur arbetsorganisationen skall utformas vid en enskild arbetsplats eller göra någon egentlig bedömning av om verksamheten är ändamålsenligt organiserad. Domstolarna har också att utgå från de ekonomiska ramar som gäller för verksamheten.

### *Punkt 2*

Huvudregeln kan frångås när anställningen avser ett vikariat. Det betyder att arbetsgivaren kan anställa en vikarie utan att behöva erbjuda ett högre arbetstidsmått än det som den ordinarie arbetstagaren har överenskommit med sin arbetsgivare. Undantaget är tillämpligt även i den situationen att den ordinarie arbetstagaren är partiellt ledig från sitt arbete. Avgörande för bedömningen är därmed omfattningen av den ordinarie arbetstagarens arbete, inte det överenskomna arbetstidsmålet för honom eller henne. Normalt bör man kunna se till vilken omfattning som den ordinarie arbetstagaren arbetade just före ledigheten, såvida inte den omfattningen varit helt tillfällig.

Bedömningen av om en vikariatsanställning är godtagbar i och för sig skall ske utifrån 5 § anställningsskyddslagen och den domstolspraxis som utbildats vid tillämpningen av den bestämmelsen. Den ytterligare fråga som blir aktuell här är om ett vikariat på deltid är förenligt med bestämmelserna i lagen om heltidsanställning. För att ett deltidsvikariat skall betraktas som lagstridigt bör det i princip kunna konstateras att arbetsgivaren på något sätt försöker sänka arbetstidsmålet. Det kan vara fallet om en deltidsvikarie i större utsträckning och mera regelbundet sysselsätts med andra arbetsuppgifter än de som den ordinarie arbetstagaren har. Detsamma kan vara fallet om vikariatet i fråga om tjänstgöringsgrad och längd klart skiljer sig från omfattningen och längden av den ordinarie arbetstagarens ledighet. Frågan får dock ytterst avgöras vid en helhetsbedömning som grundar sig på den verkliga personalsituationen och det arbetskraftsbehov som uppstår till följd av beviljade ledigheter.

*Punkt 3*

Huvudregeln kan frångås om arbetstagaren avser att parallellt med den nya anställningen utföra arbete hos annan arbetsgivare. Det betyder att arbetsgivaren inte behöver erbjuda en heltidsanställning om arbetstagaren har sin försörjning delvis tryggad genom arbete hos annan arbetsgivare. Undantaget är tillämpligt oavsett vilken anställningsform som tillämpas hos den andra arbetsgivaren eller vilken omfattning som arbetet har där. Undantaget är även tillämpligt i den situationen att två arbetsgivare var för sig har behov av att anställa på deltid och kommer överens om att genomföra en gemensam rekrytering. Undantaget blir däremot inte tillämpligt om arbetstagaren avvecklar en tidigare anställning innan han eller hon skall börja arbeta i den nya anställningen och inte heller om han eller hon behåller den gamla anställningen utan att det skall utföras något arbete där, t.ex. vid hel tjänstledighet för att pröva ett nytt arbete.

**Andra stycket**

I andra stycket erinras om att det i underlaget för beräkning av arbetsgivarens friutrymme inte ingår arbetstagare som undantas från lagens tillämpningsområde (jfr 1 § andra stycket tredje meningen).

**6 §**

Motiven för paragrafen finns i avsnitt 8.12.

Enligt paragrafen medges ytterligare undantag från huvudregeln om heltidsanställning i 4 §. Medan 5 § innehåller undantag som typiskt sett ligger i arbetsgivarens intresse, ger 6 § en möjlighet att ta hänsyn till arbetstagarens intresse av en anställning på deltid.

**Första stycket**

Enligt första stycket kan parterna i det enskilda anställningsavtalet komma överens om en deltidsanställning. Detta förutsätter att arbetstagaren har fört fram ett eget önskemål om detta. Det måste finnas ett uttryckligt önskemål från arbetstagarens sida som går

tillbaka på något som kan sägas utgöra ett motiv för henne eller honom att vilja ha en anställning med lägre arbetstidsmåt än heltid. Exempelvis kan det vara fråga om att arbetstagaren vill kombinera arbetet med studier eller familjeansvar, att arbetstagaren anser sig förhindrad att arbeta på heltid av hälsoskäl eller att han eller hon vill trappa ned sitt förvärvsarbete inför pensioneringen. Även yrkesverksamhet i egen regi eller inom ramen för en annan anställning kan beaktas, även om det i sist nämnda fall finns en möjlighet också för arbetsgivaren att åberopa 5 § första stycket andra meningen 3. Mer omfattande fritidsintressen kan också läggas till grund för en tillämpning av paragrafen. Givetvis kan en arbetstagare ha andra motiv som skall godtas, och ytterst har man att se till omständigheterna i det enskilda fallet. Undantagsregeln i 6 § första stycket är emellertid inte tillämplig om arbetstagarens önskan huvudsakligen grundas på hans eller hennes vilja att få en deltidanställning som erbjuds och det alltså i realiteten är arbetsgivarens önskan som styr arbetstidsmättet. I sådana fall skall möjligheterna att anställa på deltid bedömas enligt 5 §.

Att deltiden grundas på arbetstagarens eget önskemål förutsätter också att deltidens omfattning i någon mån knyter an till det arbetstidsmåt som arbetstagaren har önskat. Att arbetstagaren i viss utsträckning har fått jämka sina intressen, t.ex. vid diskussioner inför anställningen, skall dock inte i och för sig utesluta att paragrafen blir tillämplig om parterna enas i frågan om deltidens omfattning. Att arbetstagaren har ett eget önskemål om ett lägre arbetstidsmåt än heltid är dock ett oeftergivligt krav enligt paragrafen.

Första stycket innefattar ett undantag från huvudregeln om heltidsanställning och vid oenighet ligger därför bevisbördan på den som åberopar undantaget.

### Andra stycket

I andra stycket finns det en regel som innebär att undantagsregeln i 6 § inte kan tillämpas om någon annan dessförinnan har fått ett erbjudande om anställning på villkor att han eller uttrycker ett eget önskemål om deltidanställning utan att tidigare ha gjort det. I sådana fall får den som tidigare blivit tillfrågad inte förbigås till förmån för någon annan på den grunden att den andra uttrycker ett sådant önskemål. Andra stycket förutsätter att anställnings-

förfarandet har nått så långt att arbetsgivaren utifrån sin egen meritvärdering erbjuder en viss person anställning på deltid, men uttryckligen eller underförstått ställer upp ett villkor om att begränsningen av arbetstidsmättet till synes skall ske enligt arbetstagarens önskemål.

Andra stycket hindrar inte att den andra anställs, men det får i så fall ske på heltid eller på deltid med stöd av 5 §.

## 7 §

Motiven för bestämmelsen finns i avsnitt 8.13.

Reglerna om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad förs över från 25 a § anställningsskyddslagen. I samband därmed görs språkliga och redaktionella ändringar, men någon ändring i sak är inte avsedd. Reglerna om företrädesrätt skall därmed ges samma tolkning som motsvarande regler i anställningsskyddslagen (prop. 1996/97:16 s. 44 ff. och 50). Reglerna i 7 § motsvarar 25 a § första stycket anställningsskyddslagen.

I paragrafen anges att tre krav måste vara uppfyllda för att en deltidsanställd arbetstagare skall ha företrädesrätt. För det första skall en anmälan ha gjorts till arbetsgivaren. Det ligger på arbetstagaren att visa att anmälan har gjorts. För det andra skall arbetsgivarens behov av ytterligare arbetskraft tillgodoses genom att arbetstagaren får en högre sysselsättningsgrad. För det tredje skall arbetstagaren också ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

## 8 §

Motiven för bestämmelsen finns i avsnitt 8.14 och 8.21.

Genom paragrafen införs det en regel om att en deltidsanställd arbetstagare under vissa förutsättningar har rätt till en anställning på heltid hos sin arbetsgivare. Av 1 § tredje stycket framgår det att arbetsgivare med högst tio arbetstagare har tagits undan från tillämpningen av 8 §.

## Första stycket

Fyra grundläggande förutsättningar gäller för arbetstagarens rätt till anställning på heltid. För det första skall arbetstagaren ha gjort en anmälan om högre sysselsättningsgrad. För det andra skall anmälan inkludera ett önskemål om att sysselsättningsgraden höjs till heltid. För det tredje skall arbetstagaren ha uppnått en viss kvalifikationstid. Han eller hon skall efter anmälan ha varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren. Anställningstiden skall beräknas enligt 3 §. För den som är anställd vid en statlig myndighet gäller då att all anställningstid inom staten skall räknas med. De arbetstagare som tas undan från lagens tillämpning enligt 1 § andra stycket tredje meningen kan i och för sig inte utöva rättigheten enligt 8 §. Arbetstagaren har emellertid rätt att tillgodoräkna sig tiden. Den som sedermera får en anställning som omfattas av lagen kan därför åberopa även sådan tid, när han eller hon skall kvalificera sig för en rätt enligt 8 §, om tiden infaller efter en anmälan (jfr dock NJA 2002 s. 572 om lönegaranti). För det fjärde gäller att arbetstagaren skall kunna göra det antagligt att arbetsgivaren har tillgodosett sitt behov av arbetskraft genom anställning. Det är fråga om ett lågt beviskrav och i normalfallet skall det vara tillräckligt att arbetstagaren kan peka på att arbetsgivaren har gjort någon ny anställning, utvidgat arbetstidsmättet för någon annan anställd eller gjort ett inte oväsentligt uttag av mertid eller övertid hos de anställda. Det skall göras antagligt också att behovet i stället hade kunnat tillgodoses genom att den aktuella arbetstagaren anställts på heltid. Bara anställningar e.d. som har skett efter den aktuella arbetstagarens anmälan skall beaktas. Det krävs dessutom att anställningen e.d. har skett under tid när aktuell arbetstagare är anställd hos arbetsgivaren; kvalifikationstiden förutsätter ju inte att arbetstagaren är oavbrutet anställd hos arbetsgivaren. Under uppehåll i anställningen kan arbetstagaren dock ha en företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen, om förutsättningarna i den paragrafen är uppfyllda (jfr 11 § lagen om heltidsanställning).

Om de fyra grundläggande kraven är uppfyllda, har arbetstagaren en principiell rätt att få förklarat av domstol att anställningen skall avse arbete på heltid. Givetvis skall arbetsgivaren och arbetstagaren också kunna avtala om detta. Rätten gäller dock inte om arbetsgivaren kan visa att något av de fall som anges i andra stycket 1–3 är för handen. Regeln i första stycket bygger alltså på tanken att

arbetsgivaren redan tidigare, innan rätten inträder, borde ha tillgodosett sitt behov av arbetskraft genom att anställa arbetstagaren på heltid, men i stället tillgodosett behovet genom andra anställda eller genom ett uttag av mertid eller övertid. Det behöver därför inte föras någon bevisning om behovet av arbetskraft vid den tid när rätten enligt första stycket aktualiseras.

### Andra stycket

I andra stycket finns det regler om arbetsgivarens bevisskyldighet. Om arbetstagaren har uppfyllt de grundläggande kraven som ställs upp i första stycket, ligger det på arbetsgivaren att visa att något av de fall som anges i andra stycket 1–3 är för handen. Beviskravet på arbetsgivaren motsvarar vad som i allmänhet gäller i civilmål.

I mål som gäller rätt till heltidsanställning enligt 8 § gäller alltså en regel om delad bevisbörda. Motiven för att införa en regel om delad bevisbörda har behandlats i avsnitt 8.21.

Arbetsgivaren kan rikta in sin bevisföring på att behovet av arbetskraft inte skulle ha tillgodosetts genom att arbetstagaren anställts på heltid. Det är fallet om arbetsuppgifterna skall utföras parallellt så som är fallet vid markanta och återkommande arbetstoppar under vissa tider på dagen. Exempelvis kan det vara fråga om utdelning av morgontidningar eller när en restaurangägare behöver ytterligare serveringspersonal under vissa tider och någon som redan är anställda och arbetar under sådan tid gör anspråk på en heltidsanställning. Bedömningen kan också påverkas av särskilda behörighetskrav som följer av författning (AD 2002 nr 92, jfr AD 2004 nr 58). På det statliga området finns särskilda författningsreglerade krav på att en anställning skall ske på sakliga grunder. Om hänsynstagande till de särskilda urvalskriterier som gäller på det statliga området medför att en arbetsgivare i ett särskilt fall inte kan tillgodose en arbetstagares berättigade krav enligt 8 §, bör han eller hon anses ha visat att arbetskraftsbehovet inte skulle ha tillgodosett genom att arbetstagaren anställts på heltid.

Arbetsgivaren kan även rikta in sin bevisföring på att behovet av arbetskraft har tillgodosett genom att arbetstagare med bättre turordning enligt 10 och 11 §§ eller att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetsuppgifterna. Begreppet ”tillräckliga kvalifikationer” skall ges samma innebörd som i



anställningsskyddslagen (jfr prop. 1973:129 s. 260 och prop.1996/97:16 s. 50 f).

## 9 §

Motiven för paragrafen finns i avsnitt 8.14.

I denna paragraf införs det bestämmelser om att arbetstagaren förlorar rätten enligt 8 § om han eller hon avböjer skäliga erbjudanden. Det betyder att en arbetstagare inte kan avvisa ett godtagbart erbjudande om anställning på heltid för att i stället invänta och göra anspråk på andra aktuella eller väntade erbjudanden.

Ett erbjudande är lämpligt om arbetsgivaren har tagit skälig hänsyn till arbetstagarens kvalifikationer och övriga förutsättningar för arbetet samt till arbetstagarens personliga förhållanden. Ett erbjudande enligt 7 § om anställning på deltid med ett högre arbetstidsmått än arbetstagaren för närvarande har uppfyller inte kraven enligt denna bestämmelse. Arbetstagaren kan avvisa ett sådant erbjudande utan att rätten till heltidsanställning förfaller. Men rätten enligt 8 § går inte förlorad om arbetstagaren godtar ett sådant erbjudande. Det skall vara möjligt att godta ett erbjudande enligt 7 § och därefter ha kvar sin anmälan om heltidsanställning enligt 8 §. Det betyder att rätten till anställning på heltid i praktiken kan tillgodoses under en lägre tid genom flera på varandra följande anställningar med utvidgat arbetstidsmått.

En arbetstagare som förlorar rätten till heltidsanställning på grund av att han eller hon inte godtagit ett skäligt erbjudande kan göra en ny anmälan om att öka sysselsättningsgraden till heltid, varvid en ny kvalifikationstid börjar löpa. En ny anmälan kan också göras i det situationen att arbetstagaren inte kan få någon heltidsanställning eller inte påkallar sin rätt (jfr kommentaren till 19 §).

## 10 §

Motiven till bestämmelsen finns i avsnitt 8.15.

### Första stycket

I denna paragraf finns det bestämmelser om att företrädesrätten är begränsad till den driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid. Om det finns flera kollektivavtalsområden i arbetsgivarens verksamhet är företrädesrätten dock inte begränsad till det avtalsområde där arbetstagaren är sysselsatt.

### Andra stycket

Om flera deltidsanställda konkurrerar om utökad arbetstid bör frågan om ordningen mellan dem avgöras med turordningsregler som utformas enligt mönster från 26 § anställningsskyddslagen. I sådana situationer bör arbetstagare med längre anställningstid ha företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid bör högre ålder ge företräde. Turordningen bestäms gemensamt för de som har företrädesrätt enligt 7 § och de som har rätt enligt 8 §.

## 11 §

Motiven till bestämmelsen finns i avsnitt 8.15.

### Första stycket

I denna paragraf finns det regler om ordningen mellan arbetstagare som är berättigade enligt 7 och 8 §§ lagen om heltidsanställning samt 7 § andra stycket och 25 § anställningsskyddslagen. Omplaceringskyldigheten enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen syftar till att undgå uppsägningar på grund av arbetsbrist. Om det uppstår konkurrens om befintliga arbetstillfällen skall omplaceringskyldigheten gälla framför företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad och rätten till heltid. Däremot skall företrädesrätten och rätten till heltid gälla framför rätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen. För arbetstagare som omfattas

av 7 och 8 §§ lagen om heltidsanställning blir det inbördes en gemensam bedömning.

### Andra stycket

I andra stycket finns det en bestämmelse om att en arbetstagare som uppnått de maximalt tillåtna tidsgränserna i 5 och 5 a § anställningsskyddslagen avseende anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete och överenskommen visstidsanställning, inte kan göra gällande en företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad eller en rätt till heltid, när arbetsgivaren avser att anställa med någon av de anställningsformerna.

Bestämmelsen har utformats efter förebild i 25 och 25 a §§ anställningsskyddslagen och skall ges samma tolkning.

### 12 §

I denna paragraf finns det en regel som innebär att en arbetsgivare i vissa fall blir skyldig att lämna underrättelse om ingångna anställningsavtal som avser arbete på deltid. Motiven för att införa bestämmelsen har behandlats i avsnitt 8.16. Underrättelsesyldighet uppkommer om anställningen avser arbete som omfattas av ett kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av. Skyldigheten inträder vid anställningsavtalets ingående och gäller oavsett vilken anställningsform som tillämpats på avtalet. Det görs inte undantag för kortvariga anställningar, utan underrättelse skall lämnas om samtliga anställningar på deltid oavsett anställningstidens längd. Underrättelsen lämnas till den berörda lokala arbetstagarorganisationen, dvs. den organisation som är arbetsgivarens motpart i lokal förhandling på avtalsområdet (6 § medbestämmandelagen). Underrättelsesyldigheten skall fullgöras mot den organisationen även om arbetstagaren är oorganiserad eller tillhör en annan organisation.

### 13 §

I denna paragraf finns det en regel som innebär att en arbetsgivare är skyldig att förhandla före beslut om anställning, när det uppstår en fråga om vem av flera berättigade enligt 7 och 8 §§ som skall erbjudas anställning med högre sysselsättningsgrad eller anställning

på heltid. Motiven för att införa en förhandlingsskyldighet har behandlats i avsnitt 8.16.

Förhandlingsskyldighet uppkommer när mer än en arbetstagare är berättigad enligt 7 och 8 §§. Det är en förutsättning att arbetstagarna har företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad eller rätt till heltidsanställning inom den verksamhet som anställningen berör. Om arbetsgivaren har beslutat att förlägga nyrekryteringen till en annan verksamhet, finns det inte någon skyldighet att förhandla enligt paragrafen. Någon förhandling behöver heller inte genomföras när arbetsgivaren erbjuder en ensam berättigad arbetstagare anställning med högre sysselsättningsgrad eller anställning på heltid.

Genom att lagtexten hänför sig till medbestämmandelagen följer inte bara att förhandlingen skall hållas på det sätt som föreskrivs där utan också att förhandlingen skall hållas med den organisation som anges i medbestämmandelagen. I vissa fall kan det också bli aktuellt för en arbetsgivare att förhandla med en annan organisation än den med vilken han har ett kollektivavtalsförhållande (se 13 § medbestämmandelagen). Det kan vara fallet om en viss arbetstagares rätt eller företrädesrätt sätts i fråga, t.ex. med hänvisning till att arbetstagaren anses inte ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet.

Om arbetsgivaren bryter mot förhandlingsskyldigheten blir skadestånds- och preskriptionsreglerna i lagen om heltidsanställning tillämpliga.

## 14 §

Motiven till bestämmelsen finns i avsnitt 8.17.

### Första stycket

I denna paragraf införs det regler om att en domstol på yrkande av arbetstagaren kan förklara att ett anställningsavtal skall avse arbete på heltid om arbetstidsmättet har begränsats i strid mot bestämmelserna i 4 § eller om arbetsgivaren inte har tillgodosett arbetstagarens rätt enligt 8 §. Om arbetstidsmättet begränsats i strid mot lagen på något av dessa sätt betraktas anställningsavtalet inte automatiskt som ett avtal om arbete på heltid. För att

anställningens yttre karaktär skall ändras krävs att parterna avtalar om en sådan förändring eller ett domstolsbeslut.

Om domstolen kommer fram till att arbetstidsmättet har begränsats i strid mot 4 eller 8 §, kan domstolen också på yrkande av arbetstagaren besluta om allmänt skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. Arbetsgivaren kan i vissa fall också bli skyldig att betala ersättning för ekonomisk skada.

Rätten till heltidsanställning reglerar enbart frågan om arbetstidsmättet i en anställning. Det ligger i sakens natur att en förklaring om att anställningen skall avse arbete på heltid förutsätter att ett anställningsförhållande gäller. Om det inte är fallet är arbetstagaren hänvisad till att enbart föra en skadeståndstalan.

## Andra stycket

I andra stycket anges att en domstol kan meddela ett interimistiskt beslut om att anställningsavtalet avser arbete på heltid, om arbetstagaren yrkar det. För att ett sådant beslut skall meddelas krävs det enligt allmänna principer att arbetstagaren presenterar sannolika skäl för sin ståndpunkt. Ett interimistiskt beslut om att anställningen avser arbete på heltid vinner inte rättskraft. Beslutet skall prövas på nytt i samband med att domstolen slutligt avgör målet.

En förutsättning för ett interimistiskt beslut enligt lagen om heltidsanställning är att det finns ett pågående mål vid domstolen. En arbetstagare som vill yrka att domstolen förordnar interimistiskt, måste alltså ansöka om stämning i huvudsaken. Det interimistiska yrkandet måste också ha ett samband med ett huvudyrkande som framställts i målet. En domstol kan alltså inte pröva ett yrkande om interimistiskt förordnande att anställningen skall avse arbete på heltid, om arbetstagaren endast för en skadeståndstalan.

Ett yrkande om interimistiskt förordnande skall tas upp till prövning även om parterna inte har genomfört förhandling i tvistefrågan enligt medbestämmandelagen eller med stöd av kollektivavtal. I sådana fall skall domstolen pröva yrkandet och därefter förklara målet vilande i avvaktan på att det sker en förhandling i tvistefrågan (jfr 4 kap. 7 § tredje stycket arbetstvistlagen).

Om domstolen bifaller ett yrkande om interimistiskt beslut skall arbetstagaren behandlas som heltidsanställd under den tid beslutet

gäller. Det betyder att arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner som gäller för anställningen. Detta gäller dock endast för tiden efter domstolsbeslutet. Om domstolen i en senare dom kommer fram till att begränsningen inte strider mot lagen, skall arbetstagaren inte bli återbetalningsskyldig för vad han eller hon har uppburit från arbetsgivaren.

En tingsrätts beslut enligt 14 § andra stycket kan överklagas särskilt till Arbetsdomstolen (se 20 § andra stycket andra meningen).

## 15 §

Motiven till paragrafen finns i avsnitt 8.18.

### Första stycket

I denna paragraf införs det regler om att en arbetsgivare som bryter mot lagen skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.

Arbetsgivaren kan bli skyldig att betala allmänt skadestånd inte enbart vid brott mot 4 och 8 §§, utan även vid brott mot t.ex. bestämmelserna om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad, turordningsreglerna samt reglerna om informations- och förhandlingsskyldighet.

Det får överlämnas till rättstillämpningen att bestämma nivån på det allmänna skadeståndet. Det bör i det enskilda fallet betraktas som försvårande om arbetsgivaren försöker obstruera i syfte att fördröja en heltidsanställning. Detsamma bör gälla om arbetsgivarens agerande präglas av nonchalans inför de krav som lagen ställer. Även ett mer påtagligt slarv när det gäller t.ex. att underrätta en organisation enligt 12 §, bör medföra en höjning av skadeståndsnivån. När en domstol skall bestämma skadeståndsnivån bör viss vägledning kunna hämtas ur den domstolspraxis som har utvecklats i fall som avser att arbetsgivaren brutit mot reglerna om tillsvidareanställning i 4 § anställningsskyddslagen.

Arbetsgivaren skall också betala ersättning för den ekonomiska skada som arbetstagaren har orsakats när arbetstidsmättet begränsats i strid med reglerna i 4–6 §§ och när arbetsgivaren har brutit mot reglerna i 7 § om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. Endast den direkta förlust som drabbar arbetstagaren skall ersättas.

Däremot är inte 8 § sanktionerad med något ekonomiskt skadestånd.

Ekonomiskt skadestånd kan tillerkännas den som har blivit förbigången i strid mot 6 §. Det är alltså fråga om fall där en (eller flera) arbetstagare har nekats anställningen, därför att han eller hon inte har accepterat ett villkor för anställning om att föra fram ett eget önskemål om deltidsanställning. Att han eller hon förbigåtts ”i strid mot 6 §” betyder också att någon annan har anställts just med tillämpning av 6 §. Har någon annan anställts på heltid eller på deltid med stöd av 5 § (eller någon avvikande föreskrift i författning eller kollektivavtal) uppkommer ingen rätt till skadestånd. Om någon annan har anställts enligt 6 § uppkommer alltså en rätt till skadestånd för den förbigångne, men detta påverkar inte giltigheten av det anställningsavtal som har träffats, och den förbigångne har inte något rättsligt anspråk på att få anställning. Sanktionen i hans eller hennes fall utgörs av (allmänt och ekonomiskt) skadestånd.

Reglerna om skadeståndsskyldighet är tvingande. Däremot är det möjligt för parterna att träffa en uppgörelse om skadeståndets storlek i en redan uppkommen tvist.

### Andra stycket

I andra stycket finns det en regel om att skadeståndet kan sättas ned eller helt falla bort om det är skäligt. Skadeståndet kan alltså jämkas i det enskilda fallet.

Det allmänna skadeståndet bör kunna jämkas när det är fråga om ursäktliga misstag av arbetsgivaren. Det kan t.ex. vara fråga om att det i enskilda fallet varit särskilt svårt att beräkna arbetstagarens anställningstid. Jämkning eller befrielse från skadeståndsskyldighet bör också komma i fråga om arbetsgivaren vidtar rättelse inom en kortare tid och arbetstagaren därmed får anställning på heltid.

Även ersättning för ekonomisk skada kan i undantagsfall sättas ned eller helt falla bort.

Av allmänna principer kan dessutom följa att arbetstagaren är skyldig att begränsa sin skada. Det betyder att arbetstagaren måste vara beredd att ta lämpligt arbete som erbjuds under den tid som skadeståndskravet avser. Det kan t.ex. ske genom att arbetstagaren fortlöpande är anmäld som sökande hos arbetsförmedlingen. Det ligger i sakens natur att arbetstagaren bara skall behöva acceptera

ett arbete som går att kombinera med den aktuella deltidsanställningen.

## 16 §

I denna paragraf finns det bestämmelser om de tidsfrister för underrättelse som gäller om arbetstagaren vill framställa ett rättsligt anspråk på domstolsförklaring som grundar sig på lagen. Bestämmelserna har behandlats i avsnitt 8.22.

Om en arbetstagare vill utverka en domstols förklaring att ett anställningsavtal skall avse arbete på heltid enligt 4 §, skall arbetsgivaren underrättas om detta senast inom två månader efter det att arbetstagaren har tillträtt anställningen. Om arbetstagarens anspråk gäller rätt till heltidsanställning enligt 8 § skall underrättelse lämnas senast två månader efter det att rätten uppkom, dvs. två månader från det att kvalifikationstiden har uppnåtts.

Om parterna träffat avtal om provanställning räknas tiden för underrättelse istället från den dag då provanställningen övergår i en tillsvidareanställning. En provanställning får avbrytas när som helst under provotiden om inte annat har avtalats. I normalfallet är det heller inte möjligt att få till stånd en rättslig prövning av arbetsgivarens skäl för att inte låta en provanställning fortsätta i en tillsvidareanställning. Det är därför lämpligt att tidsfristen för underrättelse i det fallet räknas från det att provanställningen övergår i en tillsvidareanställning.

Det bör inte ställas alltför stränga krav på underrättelsens innehåll. Det måste dock framgå av underrättelsen att arbetstagaren hävdar att arbetstidsmättet är begränsat på ett lagstridigt sätt och att han eller hon avser att yrka en förklaring att anställningsavtalet skall avse anställning på heltid.

## 17 §

I denna paragraf, som behandlats i avsnitt 8.22, finns det regler om den frist som gäller för underrättelse till en arbetsgivare, när anspråket avser skadestånd enligt lagen. Fristen skall iakttas både när en arbetstagare och när en arbetstagarorganisation avser att föra talan om skadestånd.

Huvudregeln är att underrättelse om anspråket skall lämnas inom fyra månader från det att skadan uppkom. Det innebär att tiden för underrättelse börjar löpa från den tidpunkt då den skade-



görande handlingen företogs eller när en i lagen föreskriven men underlåten åtgärd senast skulle ha vidtagits (jfr AD 1977 nr 206). Om t.ex. en arbetstagare vill kräva skadestånd för att arbetsgivaren inte har tillgodosett kravet på heltidsanställning enligt 8 § trots att kvalifikationstiden har uppnåtts, skall han eller hon underrätta arbetsgivaren om detta inom fyra månader från det att kvalifikationstiden har uppnåtts. För den som har blivit förbigången i strid mot 6 §, räknas tiden från det att någon annan har blivit anställd enligt 6 §.

## 18 §

I denna paragraf, som har behandlats i avsnitt 8.22, finns det bestämmelser om den tid inom vilken talan skall väckas vid en tingsrätt eller vid Arbetsdomstolen. I 4 kap. 7 § arbetsvistlagen finns bestämmelser om att förhandling skall ha ägt rum i tvistefrågan innan talan får tas upp till prövning av Arbetsdomstolen. Bestämmelsen skall tillämpas i tvister enligt lagen om heltidsanställning (se kommentaren till 20 §).

Förhandlingskravet innebär att den som vill väcka talan vid Arbetsdomstolen – utöver de frister gäller enligt 16 och 17 §§ – måste iaktta de frister som på grund av förhandlingsordningen i ett kollektivavtal kan gälla för rätten att påkalla tvisteförhandling.

Talan skall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen i tvistefrågan avslutades. Om parten inte omfattas av något krav på förhandling, skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse enligt 16 och 17 §§ gick ut.

## 19 §

I denna paragraf anges rättsföljden av att tidsfristerna för underrättelse och väckande av talan inte iakttas. En part har då förlorat sin talan. Det krävs dock att motparten gör invändning om preskription för att talan skall ogillas.

Om arbetstagaren inte påkallar sin rätt, kan han eller hon på nytt göra en anmälan hos arbetsgivaren om ökad sysselsättningsgrad till heltid. I det fallet börjar en ny kvalifikationstid att löpa. Detsamma gäller om domstolen har avslagit arbetstagarens talan enligt 14 §.

## 20 §

Motiven till bestämmelsen har behandlats i avsnitt 8.23.

### Första stycket

I denna paragraf anges att mål om tillämpning av lagen om heltidsanställning handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Detsamma gäller mål som rör kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i lagens ställe.

Reglerna i 2 kap. 1–3 §§ arbetstvistlagen avgör om en tingsrätt eller Arbetsdomstolen skall pröva en tvist enligt lagen om heltidsanställning. Även kravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen att förhandling skall ha ägt rum i tvistefrågan innan talan får tas upp till prövning av Arbetsdomstolen är tillämpligt i en tvist enligt lagen om heltidsanställning.

Mål som rör rätt till heltidsanställning enligt 4 och 8 §§ skall handläggas skyndsamt av tingsrätterna och Arbetsdomstolen.

### Andra stycket

I andra stycket finns det regler om handläggningen av interimistiska beslut enligt lagen. Det ligger i sakens natur att ett yrkande om interimistiskt beslut skall handläggas skyndsamt. Ett sådant yrkande kan inte bifallas utan att motparten har fått möjlighet att yttra sig. Domstolen kan dock alltid avslå ett yrkande om interimistiskt beslut omedelbart utan att låta motparten först yttra sig över det. Om en tingsrätt har meddelat ett interimistiskt beslut under rättegången, får det beslutet överklagas särskilt till Arbetsdomstolen.

### Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Motiven till bestämmelserna finns i avsnitt 8.24.

Av den *första punkten* framgår det att lagen träder i kraft den 1 januari 2007. Det följer av allmänna principer bl.a. att 4–6 §§ tillämpas på anställningsavtal som träffas efter ikraftträdandet av lagen.

I den *andra punkten* finns det en särskild övergångsbestämmelse om friutrymmet enligt 5 §. Arbetsgivaren har inom det utrymmet möjlighet att komma överens med arbetstagaren om deltidsanställning, utan hinder av huvudregeln i 4 § och utan att åberopa något av de särskilda fallen i 5 § första stycket andra meningen 1–3 eller 6 § första stycket. Friutrymmet motsvarar enligt 5 § en sjundedel av antalet arbetstagare. Enligt övergångsbestämmelsen är friutrymmet större under de två första år som lagen skall tillämpas; en femtedel under 2007 och en sjättedel under 2008. Exempelvis kan arbetsgivaren alltså träffa avtal om deltidsanställning under 2007 utan att åberopa de särskilda undantagsfallen så länge antalet deltidsanställda inte överstiger en femtedel av det totala antalet anställda. Bestämmelsen i 5 § andra stycket gäller också vid en tillämpning av övergångsbestämmelsen. Det betyder att man vid beräkningen skall bortse från de arbetstagare som är undantagna från lagens tillämpning enligt 1 § andra stycket tredje meningen.

Den *tredje punkten* har sin bakgrund i det förhållandet att reglerna i 25 a § anställningsskyddslagen förs över till den nya lagen. Den som har gjort en anmälan enligt den äldre paragrafen är alltså bibehållen sin rätt och behöver inte göra någon ny anmälan. Det gäller även de grupper av anställda som tas undan från lagen om heltidsanställning, men som omfattades av anställningsskyddslagen och gjort en anmälan enligt den lagen (1 § lagen om heltidsanställning jämförd med 1 § anställningsskyddslagen). För samtliga gäller också att de andra bestämmelser som är knutna till den nya 7 § lagen om heltidsanställning skall tillämpas. En anmälan enligt 25 a § anställningsskyddslagen får verkningar också enligt den nya lagens 8 § om rätt till heltid, om anmälan uppfyller de krav som ställs upp där. Av punkt 4 framgår dock att kvalifikationstiden enligt 8 § inte börjar löpa förrän den 1 januari 2007. Men någon ny anmälan behöver alltså inte ske, och med en tidigare gjord anmälan börjar kvalifikationstiden löpa direkt när den nya lagen träder i kraft.

Av den *fjärde punkten* framgår det att kvalifikationstiden enligt den nya regeln om rätt till heltid i 8 § börjar löpa först från det att lagen träder i kraft. Övriga förutsättningar i 8 § måste naturligtvis också vara uppfyllda för att tiden skall kunna räknas. Den nya rättigheten kan alltså utövas tidigast den 1 januari 2010. Vid beräkning av anställningstid enligt 3 och 10 §§ kan arbetstagaren tillgodoräkna sig anställningstid även före lagens ikraftträdande.

## **10.2 Förslaget till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)**

### **9 kap. 20 §**

I denna paragraf finns det en bestämmelse om sekretess hos domstol. Bestämmelsen innebär att sekretess gäller för uppgifter om enskilda personliga och ekonomiska förhållanden i mål enligt lagen om heltidsanställning, om det kan antas att den enskilde eller någon henne eller honom närstående lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs. Detsamma gäller i mål om kollektivavtal, när ett kollektivavtal ersätter bestämmelser i lagen om heltidsanställning.

### **Ikraftträdandebestämmelser**

Lagen träder i kraft den 1 januari 2007.

## **10.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd**

### **25 a §**

Anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad överförs till lagen om heltidsanställning. Motivet för ändringen har behandlats i avsnitt 7.2 och 8.13.

### **26 §**

I paragrafen har redaktionella ändringar gjorts med anledning av att bestämmelserna i 25 a § överförs till lagen om heltidsanställning.

I andra stycket erinras om att det i lagen om heltidsanställning finns 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 §

I paragrafen har redaktionella ändringar gjorts med anledning av att bestämmelserna i 25 a § överförs till lagen om heltidsanställning.

### 33 §

I paragrafen har redaktionella ändringar gjorts med anledning av att bestämmelserna i 25 a § överförs till lagen om heltidsanställning.

## **Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

Av den *första punkten* framgår det att lagen träder i kraft den 1 januari 2007.

Den *andra punkten* har sin bakgrund i det förhållandet att reglerna i 25 a § anställningsskyddslagen förs över till lagen om heltidsanställning. Den som har gjort en anmälan enligt den äldre paragrafen är alltså bibehållen sin rätt och behöver inte göra någon ny anmälan. Det gäller även de grupper av anställda som tas undan från lagen om heltidsanställning, men som omfattades av anställningsskyddslagen och gjort en anmälan enligt den lagen (1 § lagen om heltidsanställning jämförd med 1 § anställningsskyddslagen). För samtliga gäller också att den kvalifikationstid som har arbetats upp före den nya lagens ikraftträdande inte går förlorad och att de andra bestämmelser som är knutna till den nya 7 § lagen om heltidsanställning skall tillämpas. En anmälan enligt 25 a § anställningsskyddslagen får verkningar också enligt den nya lagens 8 § om rätt till heltid, om anmälan uppfyller de krav som ställs upp där. Kvalifikationstiden enligt 8 § börjar dock inte löpa förrän den 1 januari 2007 (jfr punkt 4 övergångsbestämmelserna till lagen om heltidsanställning). Men någon ny anmälan behöver alltså inte ske, och med en tidigare gjord anmälan börjar kvalifikationstiden löpa direkt när den nya lagen träder i kraft.

## **10.4 Förslaget till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)**

### **5 §**

Genom denna paragraf införs det en bestämmelse som ger lagstöd för regeringen att – om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda – föreskriva att de ändringar och tillägg som finns angivna i bilagan till lagen skall tillämpas i stället för lagen om heltidsanställning.

### **Bilagan**

Under en ny punkt i bilagan anges det – i fråga om lagen om heltidsanställning – att 7–11 och 13 §§ inte skall tillämpas.

### **Ikraftträdandebestämmelser**

Lagen träder i kraft den 1 januari 2007.

## **10.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning**

### **42 §**

I tredje stycket till denna paragraf finns det en bestämmelse som ger lagstöd för att i annan författning än lag avvika från bestämmelserna i lagen om heltidsanställning (jfr 2 § första stycket lagen om heltidsanställning). Det innebär att avvikelser genom annan författning än lag från bestämmelserna i lagen om heltidsanställning kan ske för de arbetstagargrupper som anges i 1 § lagen om offentlig anställning.

### **Ikraftträdandebestämmelser**

Lagen träder i kraft den 1 januari 2007.

# Referenser

- Andersson, Jenny (2005) *Kunskapsöversikt kring arbetskraftsutbud och rörlighet*. Arbetslivsrapport nr 2005:22, Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson, Gunnar, Gustafsson, Klas & Dallner, Margareta (2002) *Work environment and health in different types of temporary jobs*. European Journal of Work and Organizational Psychology, volym 11, nummer 2, s. 151-175.
- Brynja, Olle & Bildt, Carina (2005) *Arbetstidsförkortning och hälsa. En litteraturgenomgång av befintlig forskning*. Arbetslivsrapport nr 2005:11, Arbetslivsinstitutet.
- Båvner, Per (2001) *Half Full or Half Empty? Part-time Work and Well-being Among Swedish Women*. Akademisk avhandling, Stockholms universitet.
- Bäckman, Olof (2001) *Med välfärdsstaten som arbetsgivare – arbetsmiljön och dess konsekvenser inom välfärdstjänsteområdet på 1990-talet*. I SOU 2001:52.
- Danelius, Hans (2002) *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis. En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. Andra upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Eriksson, Ingalill (2005) *Arbetsliv och känsla av sammanhang*. I Fjaestad, Björn & Wolvén, Lars-Erik (red.) *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur.
- Fernlund Skagerud, Sven (2005) *Slutrapport – slutredovisning av Hoforsmodellen*. Hofors kommun.
- Forssell, Johanna (2003) *Deltidsarbetslöshet – en forskningsöversikt utifrån aktuell forskning och statliga utredningar*. Arbetslivsrapport nr 2003:20, Arbetslivsinstitutet.

- Forssell, Johanna & Jonsson, Inger (2005) *Deltidsarbetslöshet och deltidarbete i Europa*. Arbetslivsrapport nr 2005:30, Arbetslivsinstitutet.
- Gonäs, Lena, Lindgren, Gerd & Bildt, Carina (red.) (2001) *Könssegregering i arbetslivet*. Arbetslivsinstitutet.
- Grönlund, Anne (2004) *Organisationerna och flexibiliteten – behov, hinder och strategier i tre branscher*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 10, nr 1, Arbetslivsinstitutet, s. 5-25.
- Gustafsson, R-Å, & Lundberg, Ingvar (red.) (2004) *Arbetsliv och hälsa*. Arbetslivsinstitutet & Arbetsmiljöverket.
- Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (1999) *Flexibla tider. Flexibilitetsstrategier inom detaljhandeln*. Arbetsvetenskap i Västsverige, Göteborgs universitet.
- Håkansson, Kristina (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Forskningsrapport 2001:1, Institutet för arbetsmarknadspolitisk forskning, Uppsala.
- Isidorsson, Tommy (2001) *Striden om tiden. Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Akademisk avhandling, Göteborgs universitet.
- Jans, Ann-Christin (2002) *Notifications and Job Losses on the Swedish Labour Market*. Akademisk avhandling, Stockholms universitet.
- Jonsson, Inger (2003) *Deltidsarbete och deltidarbetslöshet inom svensk detaljhandel*. Arbetslivsrapport nr 2003:21, Arbetslivsinstitutet.
- Jonsson, Inger (2004) *Deltidarbete inom svensk detaljhandel. En genuskritisk studie av arbetstidsmönster*. Arbetslivsrapport nr 2004:11, Arbetslivsinstitutet.
- Korpi, Tomas & Stenberg, Sten-Åke (2001) *Massarbetslöshetens Sverige – arbetslöshetens karaktär och effekter på individers levnadsförhållanden*. I SOU 2001:53.
- Malmberg, Jonas, Byrgren, Maria & Hansson, Mikael (2003) *Kartläggning av arbetstidsförkortningar 2000 – 2003*, Arbetslivsrapport nr 2003:15, Arbetslivsinstitutet.



- MuConsult B.V. (2003) *Onderzoek ten behoeve van evaluatie Waa en Woa*, Eindrapport, Kenmerk SZW012, 13 november 2003, Amersfoort, Nederländerna.
- Mulinari, Paula (2004) *Flexibilitetens gränser. Berättelser från golvet om ofrivillig deltid, solidaritet och flexibilitet*. Arbetslivsrapport nr 2004:12, Arbetslivsinstitutet.
- Nyberg, Anita (2003) *Deltidsarbete och deltidarbetslöshet – en uppföljning av DELTA utredningen (SOU 1999:27)*. Arbetslivsrapport nr 2003:19, Arbetslivsinstitutet.
- Nyberg, Anita (2005) *Arbetsmarknadsstatistiken – ideologi eller verklighet?* Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 11, nr 1, Arbetslivsinstitutet, s. 44-55.
- Ottosson, Jan & Lundequist, Karsten (2005) *Deltidsarbetslöshet i Sverige – en kartläggning*. Arbetslivsrapport nr 2005:25, Arbetslivsinstitutet.
- Pettersson, Hanna (2005) *A-kassa på deltid – ett ständigt problem inom arbetslöshetsförsäkringen*. Arbetslivsrapport nr 2005:19, Arbetslivsinstitutet.
- Rapp, Gunilla (2004) *Tidsstrategier – en jämförelse mellan några butikskedjor inom fackhandeln ur ett arbetsgivarperspektiv*. Arbetslivsrapport nr 2004:18, Arbetslivsinstitutet.
- Rapp, Gunilla (2005) *Handelskompetens. Partskompetens på regional nivå för att minska handelsanställdas deltidarbetslöshet*. Arbetslivsrapport nr 2005:18, Arbetslivsinstitutet.
- Renstig, Monica & Sandmark, Hélène (2005) ”*Kvinnors sjukskrivning*”. *Risikfaktorer för långtidssjukskrivning bland kvinnliga högre tjänstemän*. Institutet för Folkhälsovetenskap, Karolinska institutet.
- Thoursie, Anna (1997) *Kvinnors och mäns vägar ut ur arbetslöshet – likheter och skillnader*. I SOU 1997:137.
- Utbult, Mats (red.), Lundström, Ulla, Lönnqvist, Andreas, Torstensson, Annika och Rolander, Niclas (2005) *När deltid är fel tid. Erfarenheter och idéer från försök med att minska deltidarbetslösheten*. HelaProjektet, Arbetsmiljöverket, Solna.

- van Oorschot, Wim (2003) *Flexibelt arbete och åtgärder för att främja "flexicurity" – trender och erfarenheter från Nederländerna*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 9, nr 3-4, s. 211-226.
- von Otter, Carsten (2003) *Låsningar och lösningar i svenskt arbetsliv – slutsatser från en trendanalys*. Arbetslivsinstitutet.
- Wahlgren, Ingela (2004) *Vad har man gjort för att minska deltidsarbetslösheten inom vård och omsorg?* Arbetslivsrapport nr 2004:3, Arbetslivsinstitutet.
- Westring Nordh, Marianne och Eiman, Roland (2004) *Nya arbetstidsmodeller i kommunernas äldreomsorg – för vem och varför?* Arbetslivsrapport nr 2004:20, Arbetslivsinstitutet.
- Wikman, Anders (2002) *Temporära kontrakt och inlåsnings effekter*. Arbetsliv i omvandling nr 2002:4, Arbetslivsinstitutet.
- Åhman, Karin (2000) *Egendomsskyddet. Äganderätten enligt artikel 1 Första Tilläggsprotokollet till den Europeiska Konventionen om de mänskliga fri- och rättigheterna*. Uppsala: Iustus Förlag.
- Ds 1999:37 *Hur gör man? Om sysselsättnings- och välfärdsreformer i fyra EU-länder*.
- Ds 1999:44 *Den ljusnande framtid är vård*.
- Ds 2000:22 *Kortare arbetstid – för och emot*.
- Ds 2001:6 *Genomförande av deltids- och visstidsdirektivet*.
- Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*.
- SOU 1993:32 *Ny anställningskyddslag*.
- SOU 1994:141 *Arbetsrättsliga utredningar*.
- SOU 1996:145 *Arbetstid – längd, förläggning och inflytande*.
- SOU 1999:27 *DELTA – Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga anställningar och arbetslöshetsersättning*.
- SOU 1999:69 *Individen och arbetslivet. Perspektiv på det samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000*.
- SOU 2001:91 *Arbetstiden – lag eller avtal*, Kurt Eriksson, utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), skrift nr 1.

- SOU 2002:6 *Arbetstiden – pengarna eller livet*, Ingemar Göransson, utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), skrift nr 2.
- SOU 2002:12 *Arbetstiden – kortare arbetstid eller mer ledigt*, Mats Essemyr, utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), skrift nr 3.
- SOU 2002:22 *Arbetstiden – internationell jämförelse av arbetstid*, Ola Persson, utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), skrift nr 4.
- SOU 2002:49 *Arbetstiden – livets gränser. En skrift om jämställdhets- och hälsoaspekter på arbetstidsförkortning*, Joa Bergold, utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), skrift nr 5.
- SOU 2002:58 *TID – för arbete och ledighet*.
- SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*.
- SOU 2004:70 *Tid och pengar – dela lika?* Bilaga 13 till LU 2003/04.
- SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*.

# Kommittédirektiv



**Stärkt rätt till heltidsanställning**

**Dir.  
2004:50**

---

Beslut vid regeringssammanträde den 15 april 2004

## Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare tillkallas med uppgift att utreda hur rätten till heltidsanställning skall stärkas. Uppdraget omfattar även arbetstagare som är timanställda på deltid. Utredaren skall överväga om det bör införas en reglering som begränsar arbetsgivares möjlighet att anställa på deltid till fall då det är motiverat med hänsyn till t.ex. verksamhetens behov. Eventuella förslag skall innefatta en analys av åtgärdernas effekter för andra arbetstagare vid arbetsplatsen, av dess effekt på arbetsgivarens möjligheter att driva och planera verksamheten och av åtgärdens förenlighet med rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete (EGT L 14, 20.1.1998, s. 9, Celex 31997L0081) samt Sveriges internationella åtaganden inom ramen för Internationella arbetsorganisationen (ILO). Utredaren skall även analysera hur föreslagna åtgärder kommer att påverka möjligheterna att uppnå ett högt arbetsutbud i allmänhet och det av regeringen uppsatta målet om 80 procents sysselsättning i synnerhet. Förslagets effekter på företags förutsättningar att växa och nyanställa skall belysas. Utredaren skall också analysera hur förslaget kommer att påverka sysselsättningen för de grupper som idag är överrepresenterade bland de deltidsanställda.

## Bakgrund

### *Vård- och omsorgssektorn*

Kommissionen för rekrytering till vård och omsorg (Vårdkommissionen) presenterade i sin rapport, *Den ljusnande framtid är*

vård, Om vård och omsorg – en arbetsmarknad i utveckling (Ds 1999:44), bl.a. förslag till åtgärder för att minska deltidsarbetslösheten och antalet timanställda inom vård, skola och omsorg.

Ett av förslagen i rapporten bestod i att Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet och staten åtog sig att verka för att kommuner och landsting i samarbete med länsarbetsnämnderna skulle erbjuda deltidsarbetslösa heltidsarbete. Målet var att deltidsarbetslösheten skulle minska med 50 procent från november 1999 till november 2000 för sjuksköterskor, undersköterskor, vårdbiträden och övrig omvårdnadspersonal. Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) fick i regleringsbrevet för år 2000 (dnr N/1999/12868/A) av regeringen i uppdrag att i samverkan med arbetsgivarna på kommun- och landstingssidan aktivt medverka till att målet uppnåddes.

Enligt AMS statistik uppgick antalet deltidsarbetslösa inom vård- och omsorgssektorn i november 1999 till drygt 29 000 och i november 2000 till drygt 25 000 personer, en minskning med 13 procent. Under samma tidsperiod minskade den öppna arbetslösheten med ca 36 procent. Under de senaste åren har deltidsarbetslösheten inom vård- och omsorgssektorn fortsatt att minska. I januari 2003 uppgick antalet deltidsarbetslösa inom vård- och omsorgssektorn till 15 000, en halvering av deltidsarbetslösheten sedan januari 1999. Under samma tidsperiod minskade den totala deltidsarbetslösheten med 37 procent och den öppna arbetslösheten med ca 28 procent. Därefter har den totala deltidsarbetslösheten inom vård och omsorg fortsatt att minska och i mars 2004 uppgick antalet till 12 900 personer.

I en rapport som AMS lämnade till regeringen i januari 2001 (dnr N2001/1171/A) framkom att utan ett inflöde av nya deltidsarbetslösa efter den 30 november 1999, skulle deltidsarbetslösheten inom vård- och omsorgssektorn ha minskat med 55 procent till november 2000. AMS anförde att detta illustrerar något av svårigheten med att åstadkomma bestående minskningar av deltidsarbetslösheten eftersom det ständigt tillkommer nya deltidsarbetslösa. Vidare konstaterade AMS att det fortfarande finns kommuner med ett svagt intresse för deltidsproblematiken och bristande samordning när det gäller utnyttjandet av tillgänglig personal inom de olika kommunala verksamheterna. Där sådan samordning och en aktiv samverkan med de anställda och de fackliga organisationerna förekommer finns också förutsättningar för ett bra resultat. AMS statistik visar att landstingen inte svarar för någon stor del av

deltidsarbetslösheten, utan det är i kommuner och i vissa fall hos privata vårdgivare som problemen förekommer.

### *Samtliga branscher*

Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning visar att det totala antalet som arbetade mindre än 35 timmar i veckan under 2003 uppgick till drygt 920 000 (ca 695 000 kvinnor, 225 000 män) varav 237 000 (161 000 kvinnor, 76 000 män) önskade en högre sysselsättningsgrad. Enligt AMS statistik för 2003 var i snitt cirka 75 900 personer anmälda som deltidsarbetslösa, närmare 79 procent av dessa var kvinnor. Detta kan jämföras med den öppna arbetslösheten som enligt AMS statistik omfattade i snitt 223 000 personer under 2003. Närmare 43 procent av de öppet arbetslösa var kvinnor. AMS statistik visar vilka som vid arbetsförmedlingen har anmält sig som arbetssökande för en ökad sysselsättningsgrad. Deltidsarbetslöshet är således ett problem som främst drabbar kvinnor. Om dessutom alla som har en tillfällig timanställning räknas med förstärks obalansen mellan könen. Cirka 78 000 var inskrivna på arbetsförmedlingen som timanställda 2003 och mer än 60 procent av dessa var kvinnor. Deltidsarbetslösheten finns inom alla branscher men förekommer först och främst inom vård- och omsorgssektorn samt handeln och restaurangbranschen.

AMS har bl.a. till uppgift att stödja en utveckling som bidrar till att fler heltidsarbeten förmedlas till dem som är deltidsarbetslösa. För att öka intensiteten i detta arbete fick AMS i regleringsbrevet för år 2001 (dnr N/2000/10343/A) i uppdrag att identifiera och kartlägga arbetsgivare som har en stor andel deltidsanställda och genom överläggningar med dessa påverka dem att anpassa sin organisation så att deltidsanställda kan erbjudas den arbetstid som de efterfrågar.

I den rapport (dnr N2001/1171/A) som AMS överlämnade till regeringen i augusti 2001 om detta uppdrag framkom att AMS infört en intygsrutin. Rutinen innebär att arbetsgivaren till arbetsförmedlingen får uppge vilken arbetstid de kan erbjuda den deltids-sökande. Sådana intyg bidrar till att arbetsförmedlingen snabbt får återkoppling och därigenom kan effektivisera förmedlingsinsatserna genom att pröva möjligheterna, i de fall det behövs, att få önskad arbetstid på annan arbetsplats.

Riksdagen fattade i december 2001 beslut om att avsätta 100 miljoner kronor per år under 2002–2004 för att ytterligare stimulera till minskad deltidsarbetslöshet och undanröja hinder för de som arbetar deltid att få utökad arbetstid.

Arbetsmiljöverket fick uppdraget att i samverkan med Jämställdhetsombudsmannen, Svenska ESF-rådet, Arbetsmarknadsstyrelsen och Arbetslivsinstitutet ta initiativ till gränsöverskridande aktiviteter som skapar fler heltidsarbeten (det s.k. HELA-projektet). Arbetsmiljöverket överlämnade i augusti 2002 en rapport (dnr N2002/7446/A) till regeringen som beskriver det påbörjade arbetet. Medlen används för kompetensutveckling till deltidsarbetslösa och informationsinsatser med syfte att sprida goda exempel. Vidare finns initiativmedel som kan beviljas till organisationer och företag som ansöker om medel till projekt som kan tillgodose arbetstagarens önskemål om sysselsättningsgrad samt övriga förändringar i arbetsorganisationen som möjliggör heltidsarbete. I april 2003 fattade regeringen ett nytt beslut som innebar att anslaget till HELA-projektet minskade samtidigt som projektperioden förlängdes till 2005. För år 2004 får 70 miljoner kronor användas och för år 2005 får 30 miljoner kronor användas. Ändringen av beslutet motiverades av att läget på arbetsmarknaden förbättrats för gruppen deltidsarbetslösa och att medlen inte utnyttjades fullt ut under 2002. Det beroende på att tidsaspekten för att bygga upp verksamheten medförde att det operativa arbetet kom i gång senare än beräknat. I Statskontorets rapport om HELA-projektet Fem myndigheter i samarbete mot deltidsarbetslösheten (2003:17) framkommer att intresset från arbetsgivare att söka medel för att genomföra bestående förändringar på arbetsplatsen varit svagt. Statskontoret gör utifrån intervjustudier den bedömningen att orsaken kan vara motkrafter från kommuner och andra arbetsgivare som inte uppfattar ofrivillig arbetslöshet som ett problem. De föredrar därför av kostnadsskäl att arbeta med minimal bemanning.

Utöver HELA-projektet har regeringen för att stimulera fler att välja vårdutbildningar inlett en försöksverksamhet som skall pågå fram till maj 2004. Försöksverksamheten innebär att kommuner, landsting och entreprenörer får ett ekonomiskt stöd för att kunna anställa arbetslösa och erbjuda dem arbete på halvtid och studier på halvtid under 18 månader. Förbehållet är att individen efter genomgången utbildning får erbjudande om heltidstjänst tills vidare. När

försöksverksamheten är helt utbyggd kommer närmare 1 200 personer att delta samtidigt.

### *Anställningsskyddslagen*

Den 1 januari 1997 infördes i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) en regel om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad för deltidsanställda (25 a §). I propositionen En arbetsrätt för ökad tillväxt (prop. 1996/97:16) framhåller regeringen att anställning på heltid bör eftersträvas och att deltidsanställningar bör komma i fråga endast när det är motiverat med hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål. Vidare konstateras i propositionen att andelen kvinnor som innehar en deltidsanställning väsentligen överstiger andelen män med sådan anställning.

25 a § LAS ger en deltidsarbetande rätt till högre sysselsättningsgrad under vissa förutsättningar. För att en deltidsanställd skall ha företrädesrätt krävs att

- arbetstagaren skall ha underrättat arbetsgivaren om intresset av högre sysselsättningsgrad,
- arbetsgivarens behov av arbetskraft skall tillgodoses genom att arbetstagaren får ökad arbetstid och
- arbetstagaren skall ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

En förutsättning för att företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad skall aktualiseras är att det uppstår *ett behov* av ytterligare arbetskraft hos arbetsgivaren. I propositionen anges även uttryckligen att regeln inte ger en arbetstagare någon rätt att vare sig styra hur arbetsgivaren skall eller bör organisera sin verksamhet eller att kräva att bli omplacerad så att önskemål om sysselsättningsgrad tillgodoses fullt ut. Regeln innebär således ingen direkt skyldighet för en arbetsgivare att organisera sin verksamhet så att deltidsarbete undviks, eller att i övrigt allmänt tillmötesgå en deltidsarbetandes önskemål om en högre sysselsättningsgrad, utom i de fall där alternativet i stället hade varit nyanställning. Sammanfattningsvis begränsas regelns tillämplighet genom att det är först när arbetsgivaren har ett behov av ytterligare arbetskraft som deltidsarbetande har företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad.



### *Deltidsdirektivet*

Europeiska unionens råd antog den 15 december 1997 direktivet om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (97/81/EG). Syftet med direktivet är att säkerställa att deltidsanställda inte diskrimineras, förbättra kvalitén på deltidsarbeten, underlätta utvecklingen av deltidsarbete på frivillig grund och bidra till en flexibel organisering av arbetstiden. Direktivet har genomförts i svensk rätt genom lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Lagen trädde i kraft den 1 juli 2002 (prop. 2001/02:97, bet. 2001/02:AÜ6, rskr. 2001/02:222).

### *ILO-konventionen (nr 175) om deltidsarbete*

Sverige är medlem av Internationella arbetsorganisationen (ILO). ILO:s beslutande församling antog 1994 konventionen (nr 175) och den kompletterande rekommendationen (nr 182) om deltidsarbete. Konventionen omfattar alla anställda vars normala arbetstid är kortare än den för jämförbara heltidsarbetande. Enligt konventionen skall åtgärder vidtas för att garantera de deltidsarbetande samma skydd som heltidsarbetande när det gäller bl.a. organisations- och förhandlingsrätt, arbetarskydd och diskriminering i anställningen. Lagstadgade sociala trygghetssystem skall anpassas så att deltidsarbetande åtnjuter villkor som är likvärdiga med heltidsarbetandes. Det förutsätts att åtgärder vidtas för att underlätta möjligheterna till produktivt och fritt valt deltidsarbete som tillgodoser behoven hos både arbetsgivare och arbetstagare. Övergång från heltids- till deltidsarbete eller vice versa skall ske frivilligt.

Sverige ratificerade konventionen den 10 juni 2002 (jfr prop. 2001/02:97, bet. 2001/02:AÜ6, rskr. 2001/02:222).

### **Behovet av förändring**

Under slutet av 1990-talet fram till 2002 har sysselsättningen ökat och arbetslösheten minskat. I samband med denna gynnsamma utveckling på arbetsmarknaden har deltidsarbetslösheten minskat i stor omfattning. Under framför allt 2003 har dock den öppna arbetslösheten och antalet timanställda stigit och den positiva

utvecklingen av deltidarbetslösheten har stannat av. Även om deltidarbetslösheten fortfarande är på en lägre nivå än tidigare är det dock regeringens mening att deltidarbetslösheten fortfarande är av den omfattningen att den utgör ett allvarligt problem. Åtgärder har också vidtagits för att ytterligare minska deltidarbetslösheten.

Deltidarbetslösheten kan heller inte enbart ses som en isolerad fråga för arbetsmarknadspolitiken. Om man kommer till rätta med problemet med deltidarbetslöshet kan det ge effekter på andra områden. Det är regeringens förhoppning att detta skall leda till bl.a. strukturella förändringar i arbetsorganisationen, goda arbetsmiljöer, kompetensutveckling och ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.

Det är främst inom vård- och omsorgssektorn samt handeln och restaurangbranschen som det finns problem med deltidarbetslöshet. Problemet i de branscherna är framför allt att samtidigt som det finns många deltidsanställda som vill jobba mer upplever arbetsgivarna att det finns brist på personal. AMS har också i den rapport som överlämnades till regeringen i augusti 2001 (dnr N2001/1171/A) konstaterat att det finns kommuner där bristen på samordning medför nyanställningar på deltid i kommunen trots att det finns möjlighet att organisera verksamheten på sådant sätt att redan deltidsanställda erbjuds heltidsarbete.

Vård- och omsorgssektorn är kvinnodominerad. Deltidarbetslösheten inom handeln finns särskilt inom verksamheter som är kvinnodominerade. Ett av regeringens mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ha samma möjlighet till ekonomiskt oberoende. Ett annat mål är att lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet skall gälla för kvinnor och män. Deltidarbetslösheten för kvinnor utgör ett hinder för dessa mål. Deltidarbetslösheten är således ett problem ur ett jämställdhetsperspektiv.

Det torde inte vara klarlagt om, och i så fall hur, minskat deltidarbete påverkar den totala sysselsättningen. Det är därför viktigt att man försöker klargöra om en åtgärd som minskar deltidarbete också påverkar sysselsättningen som helhet negativt och leder till ökad arbetslöshet. I detta hänseende bör det även klargöras hur antalet arbetade timmar i ekonomin påverkas av satsningen på att minska deltidarbete.

Frågan om heltid är också en rättighetsfråga. Det är enligt regeringen ytterst viktigt att arbetstagarna ges ett ökat inflytande över sina arbetsvillkor. Frågan om heltids- och deltidsanställningar är här av stort intresse. Heltidsarbete skall utgöra en norm från vilken avvikelser skall kunna göras då det finns sakliga skäl för det.

Regleringen i 25 a § LAS om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad ger i viss mån stärkt rätt till heltidsanställning. En av förutsättningarna för regelns tillämplighet är dock att arbetsgivaren har behov av ytterligare arbetskraft. Regeln ålägger således inte arbetsgivare att omorganisera sin verksamhet.

Att komma till rätta med deltidsarbetslösheten genom en reglering som inskränker en arbetsgivares möjlighet att anställa personal på deltid kan medföra problem. Ett sådant problem kan vara svårigheten att hitta en reglering som ger en möjlighet att tillåta deltidsarbete. Både för arbetsgivaren och arbetstagaren kan deltidsarbete vara önskvärt. Från arbetsgivarens synpunkt kan deltidsanställningar vara motiverade med hänsyn till verksamhetens behov. Mot bakgrund av att vissa arbetstagare vill arbeta deltid kan en alltför strikt begränsning av möjligheten att arbeta deltid komma att stå i strid med deltidsdirektivet, vars syfte är bl.a. att underlätta utvecklingen av deltidsarbete på frivillig grund. En sådan begränsning kan även strida mot ILO-konventionen om deltidsarbete. Det är därför nödvändigt att ta ställning till vilka kriterier som skall få beaktas vid en bedömning av om deltidsanställning är motiverad. Ur rättstillämpningssynpunkt kan en bedömning av behovet att ha deltidsanställningar medföra att domstolarna måste göra företagsekonomiska överväganden.

### Uppdraget

Utredaren skall utreda hur rätten till heltidsanställning skall stärkas. Uppdraget omfattar även arbetstagare som är timanställda på deltid. Endast lagstiftningsåtgärder skall övervägas.

Utredaren skall överväga om det bör införas en reglering som begränsar arbetsgivares möjlighet att anställa på deltid, men som medger undantag när så är befogat utifrån t.ex. verksamhetens behov. En sådan reglering skall emellertid även beakta att arbetstagare kan ha önskemål om att vara deltidsanställda. Utredningen skall särskilt analysera frågan om en sådan reglering är lämplig med hänsyn till hur en rättslig prövning skall göras och problemet med

att låta domstol pröva ett företags interna ekonomiska och organisatoriska förutsättningar och struktur. Utredaren skall också analysera hur en reglering som begränsar arbetsgivares möjlighet att anställa på deltid förhåller sig till den nuvarande regleringen i 25 a § LAS, och om den utgör en ändamålsenlig avvägning mellan den anställdes intresse av en högre sysselsättningsgrad och arbetsgivarens intresse av att organisera verksamheten på ett för arbetsgivaren ändamålsenligt sätt.

Utredaren skall analysera effekterna av föreslagna åtgärder för andra arbetstagare hos arbetsgivaren. Även åtgärdernas effekter på arbetsgivarens möjligheter att driva och planera verksamheten skall analyseras. Förslagets effekter på företags förutsättningar att växa och nyanställa och på så sätt bidra till ökad sysselsättning skall särskilt belysas. Utredaren skall analysera hur föreslagna åtgärder kommer att påverka möjligheterna att uppnå ett högt arbetsutbud i allmänhet och det av regeringen uppsatta målet om 80 procents sysselsättning i synnerhet, samt särskilt analysera hur förslaget kommer att påverka sysselsättningen för de grupper som i dag är överrepresenterade bland de deltidsanställda varvid effekter vad avser jämställdhet mellan män och kvinnor skall redovisas särskilt. De förslag utredaren lägger fram skall också innefatta en analys av åtgärdens förenlighet med rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete samt Sveriges internationella åtaganden inom ramen för ILO.

Utredaren skall i sin bedömning beakta samhällsekonomiska och företagsekonomiska konsekvenser av en stärkt rätt till heltidsanställning. Finner utredaren att lagstiftningsåtgärder bör vidtas skall ett författningsförslag redovisas.

### *Samråd och rapportering*

Utredaren skall under arbetet samråda med arbetsmarknadens parter och i lämplig utsträckning även med andra organisationer som representerar de intressen som berörs.

Utredaren skall under arbetet samråda med det s.k. HELA-projektet, som leds av Arbetsmiljöverket.

Utredaren skall, när det gäller redovisning av förslagets konsekvenser för små företag, samråda med Näringslivets Regelnämnd.

### Redovisning av uppdraget

Utredaren skall redovisa uppdraget senast den 31 maj 2005.

(Näringsdepartementet)

# Kommittédirektiv



**Tilläggsdirektiv till Heltidsutredningen  
(N 2004:10)**

**Dir.  
2005:31**

---

Beslut vid regeringssammanträde den 10 mars 2005

## **Förlängd tid för uppdraget**

Med stöd av regeringens bemyndigande den 15 april 2004 tillkallade statsrådet Hans Karlsson en särskild utredare med uppdrag att utreda hur rätten till heltidsanställning skall stärkas. Utredningen har antagit namnet Heltidsutredningen (N 2004:10). Uppdraget skall enligt direktiven redovisas senast den 31 maj 2005.

Utredningstiden förlängs. Utredaren skall redovisa uppdraget senast den 30 november 2005.

(Näringsdepartementet)

# HelaProjektets underlag till Heltidsutredningen

Ulla-Karin Kinell, Arbetsmiljöverket

## 1 Bakgrund

Sedan mitten av 1990-talet har regeringen vidtagit olika åtgärder i syfte att minska deltidsarbetslösheten och stärka de deltidsarbetandes ställning. Deltidsarbetslöshet är ett problem som främst drabbar kvinnor.

Regeringen konstaterade i budgetpropositionen för år 2002 att antalet deltidsarbetslösa fortfarande är högt trots genomförda insatser.

Erfarenheter från Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) visade bl.a. att aktiva förmedlingsinsatser och striktare användning av arbetsmarknadsutbildning i sig inte minskade deltidsarbetslösheten.

Regeringen förslog mot bakgrund av en bedömning av fortsatt hög arbetskraftsefterfrågan och uttalad arbetskraftsbrist att 100 miljoner kronor per år under perioden 2002–2004 skulle avsättas för att ytterligare stimulera till minskad deltidsarbetslöshet. I ett senare regeringsbeslut under mitten av budgetåret 2003 halverades de fördelade medlen med 150 miljoner kronor men uppdraget förlängdes med ytterligare ett år.

## 2 HelaProjektets organisation

Arbetsmiljöverket (AV) fick regeringens uppdrag att under slutet av år 2001 bilda en styrgrupp med representanter från fem myndigheter med ansvar för själva genomförandet. I styrgruppen ingick förutom av AV, Arbetslivsinstitutet (ALI), AMS, Jämställdhetsombudsmannen (JämO) och Svenska ESF-rådet. Styrgruppens

uppgift har varit att påverka de omständigheter som hindrar de som vill arbeta mer att få den arbetstid de önskar och fatta beslut om medelsfördelning utifrån givna ramar. Styrgruppen skulle vidare utse en referensgrupp med företrädare från arbetsmarknadens parter. Syftet har varit att föra en dialog med parterna om hur medel kan fördelas så effektivt som möjligt. I enlighet med uppdraget skulle arbetet läggas upp på ett sådant sätt att samtliga myndigheters kompetens kunde utnyttjas samt att det fanns ett tydligt ansvar för uppföljning. Ett sekretariat till HelaProjektets styrgrupp etablerades för att bistå med beredning av sakfrågor.

### **3 Uppdragets tre huvudområden**

Enligt regeringsuppdraget har merparten av medel fördelats inom tre huvudområden där högst 119 miljoner kronor får beviljas för att stödja utvecklingsprojekt och centrala forskningsinsatser och aktionsforskning på utvalda projekt, högst 13 miljoner kronor får användas till kompetensutvecklingsinsatser för att utveckla länsövergripande utbildningsmodeller inom vårdområdet för deltidsarbetslösa och slutligen högst 6 miljoner kronor till informationsinsatser och utvärdering.

#### **3.1 HelaProjektets övergripande mål och kriterier**

Styrgruppen har utifrån regeringsuppdraget fastställt ett antal mål som skall gälla för insatserna. Vidare finns kriterier fastställda för att man ska kunna få medel till verksamhet inom HelaProjektets ram. Kriterierna ger goda förutsättningar för bl.a. kvalitet och hållbarhet. Stöddokument finns formulerade för områdena inom forskning, utvecklingsprojekt och särskilda kompetensutvecklingsinsatser.

Deltidsarbetslöshet är inte ett könsneutralt problem vilket innebär att jämställdhetsaspekten har getts en hög prioritet. Alla aktiviteter i HelaProjektet har därför haft som mål att de ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv och ett aktivt jämställdhetsarbete. De ska också verka för ökad hälsa i arbetslivet. De övergripande målen som grundas på regeringens uppdrag med satsningarna inom ramen för HelaProjektet har varit att:

- minska deltidsarbetslösheten för deltids- och timanställda,



- minska det ofrivilliga deltidsarbetet,
- minska hindren för möjligheten till heltidsarbete,
- verka för bestående förändringar.

### 3.2 Stöd till utvecklingsprojekt – initiativmedel

För att kunna få medel till utvecklingsprojekt inom ramen för HelaProjektet har vissa utgångspunkter gällt. Generellt kan sägas att insatserna har bedömts på ett sådant sätt att de ska ge ett väsentligt bidrag till att kunna uppfylla de övergripande målen och inriktningen av HelaProjektet och därmed regeringsuppdraget.

Styrgruppen har fördelat medel till 63 genomförandeprojekt där drygt hälften av projekten även fått finansiering för att kunna göra en förstudie.

HelaProjektet har haft en ambition att även svårare branscher engageras med insatser för att minska deltidsarbetslösheten. Branschfördelat består projekten av 38 kommuner, 2 landsting, 11 handel, hotell och restaurang och 12 övriga med blandade anordnare. Projekten har en regional spridning där drygt hälften har förankring i glesbygd.

#### Kriterier

HelaProjektets kriterier är att projekten ska vara nyskapande, ha en bred förankring, bygga på delaktighet och ge bestående resultat. Insatserna ska även främja jämställdhet och en god arbetsmiljö. Projekten ska ha spridning och påverkan av resultaten som en integrerad del av verksamheten

#### *Nyskapande*

För att uppnå HelaProjektets målsättning behövs annorlunda lösningar, alternativa arbetsformer och ett synsätt som griper över fler sektorer och nivåer (individ- organisations- och system/samhällsnivå). Det kan handla om att utveckla nya metoder, verktyg eller handlingsätt.

*Bred förankring*

Projekt ska ha bred förankring hos i sammanhanget viktiga aktörer med kunskap och inflytande över området på lokal och regional nivå (arbetsmarknadens parter, utbildningsorganisationer, länsarbetsnämnder).

*Delaktighet*

Delaktighet ger ökat intresse och motivation för att genomföra förändringar samt att lära och utvecklas. HelaProjektet har velat säkerställa att alla berörda ges möjligheter och resurser att medverka i och påverka processen och verksamheten.

*Bestående resultat*

För att uppnå bestående resultat måste fokus i projekten ligga på strukturella förändringar i arbetsorganisation och sättet att organisera arbetet, på kompetensutveckling och lärande på nya flexibla arbetsformer och nya samarbetskonstellationer.

*Jämställdhet*

Främjande av jämställdhet ska vara ett genomgående inslag i alla insatser inom HelaProjektet. I projektens ansökningar efterfrågas att ett jämställdhetsperspektiv ska synliggöras i alla led: problemanalys, genomförande och förväntade effekter.

*Hälsofrämjande – minska ohälsan*

Satsningarna inom HelaProjektet ska verka för ökad hälsa i arbetslivet och hälsoperspektivet ska integreras i alla faser i utvecklingsarbetet. Projekt som utgår från en utveckling av goda arbetsmiljöer, arbetsförhållanden som möjliggör utveckling i arbetet, delaktighet och inflytande, kan i hög grad bidra med detta.

### *Spridning och påverkan*

Projekten ska ha spridning och påverkan av resultaten som en integrerad del av verksamheten. En förutsättning för detta är att det görs en väl genomförd dokumentation av insatserna samt att det finns överförbara slutprodukter som kan påverka och/eller användas av andra.

### **3.3 Stöd till forskning**

I enlighet med regeringsbeslutet för HelaProjektet är medel direkt riktade för central forskning om mekanismerna bakom deltidslöshet och därutöver särskild utvärdering av beviljade projekt.

Inom det centrala forskningsområdet kommer ALI att producera 19 delrapporter om mekanismer bakom deltidslöshet. Alla rapporter har ännu inte seminariebehandlats. Forskningsområdena består av kartläggningar av tidigare forskning och uppdatering av DELTA, utredningen om deltidslöshet, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning (SOU 1999:27). Ytterligare titlar tar upp frågor kring genusperspektiv och deltidslöshets hälsa, deltidslösheten i olika branscher och studier kring arbetsorganisation och flexibilitet. En studie kring deltidslösheten i ett europeiskt perspektiv kommer också att presenteras.

En viktig uppgift för den aktionsinriktade forskningen i HelaProjektet är att följa upp och utvärdera de projekt som har initierats av styrgruppen. Forskarna kan bidra med process- och metodstöd, lyfta fram och ”spegla” de problem som finns, vara ”bollplank” och bidra med teoretiska kunskaper och egna erfarenheter av utvecklingsarbete i arbetslivet. Under perioden har 14 aktionsinriktade forskningsinsatser bedrivits inom beviljade initiativmedelsprojekt. Projekten har valts ut så att olika aspekter av problematiken deltidslöshet täcks in och utvärderingsinsatserna har varit olika i sin omfattning utifrån angelägenhetsgrad.

### **3.4 Stöd till kompetensutveckling**

I HelaProjektets budget har speciella medel, 13 miljoner kronor, riktats till kompetensutvecklingsprojekt. Enligt regeringens uppdrag skall bidraget användas för att utveckla länsövergripande

utbildningsmodeller inom vårdområdet avsedda för distansutbildning för deltidsarbetslösa.

Syftet med dessa projekt har varit att hitta nya metoder och modeller avseende utbildningar för deltidsarbetslösa och även genomföra pilotprojekt för att testa metoden och modellen. I de flesta kompetensutvecklingsprojekt har även valideringsmetoder utvecklats och därmed förkortas utbildningstiden för dem som har lång yrkeserfarenhet men inte formell kompetens. Utveckling av valideringsmetoder har i regel skett i samråd med Valideringsdelegationen. Valideringsmodeller och metoder för distansutbildning utvecklas även inom ramen för de övriga projekten. Idéerna kan även prövas i andra branscher. Sammanlagt sex projekt har fått medel enligt ovan.

## 4 Hinder för önskad sysselsättning

Deltidsarbetslöshet är ett komplext problem som handlar om skilda frågeställningar i olika sammanhang och kräver breda angreppssätt och lösningar. Projekten och forskare har därför fokuserat på olika hinder för att möjliggöra heltidsarbete. Detta har också varit ett av de övergripande målen och uppdraget för HelaProjektet. Nedan följer ett urval av iakttagelser från olika projekt presenterade utifrån flera nivåer.

### 4.1 Individ

Det finns ett tydligt inslag av värderingar i deltidspenningen. Heltidsbegreppet är etablerat i flertalet manliga branscher och anses som en självklarhet där. Det finns däremot vissa undantag såsom transportområdet. Deltid är mer etablerat inom t.ex. vård- och städbranschen. Att deltidsmarkera är många gånger en lättare lösning för individen och man kan ofta säga nej till mer arbete av olika skäl.

Så länge som deltidspenningen diskuteras på en mer abstrakt nivå finns en acceptans kring behovet av förändring. När projekten börjar agera kring konkreta frågor på individnivå blir det betydligt mer komplicerat. Många projekt vittnar i sina redovisningar om att det inte är ovanligt att möta personer som inte är intresserade av att gå upp i en heltidstjänst när det kommer till ett konkret erbjudande

om önskad arbetstid. Oftast höjer man tjänstgöringen med få procentandelar. Det finns ett tydligt mönster att arbetstidens förläggning varierar efter olika faser i livet.

Det har krävts omfattande individinriktade insatser i projekten för att påverka värderingar kring arbetstider. Detta är en av orsakerna till att det tar så lång tid att få synbara och hållbara resultat. De anställdas roll i arbetslaget har också haft betydelse då ändrade schemaläggningar ofta påverkar en hel arbetsplats. Det har inte varit ovanligt att projektledare fått det motsägande uppdraget att försöka motivera deltagare om önskad arbetstid samtidigt som politiska beslut om kraftiga nedskärningar tagits.

Mycket av projektarbetet har ägnats åt att få personal att vara överens om vilka modeller som ska införas. Det ställer oerhörda krav på personalen för att få en grupp att samarbeta. Alla måste invigas i förändringarna annars blir det ingen hållbarhet i projektet. Chefen måste engageras i gruppen för att få ett schema att fungera och mycket tid ägnas åt konfliktlösning. Detta är något som man får räkna med och vissa modeller är svårare att införa än andra. Många försök bygger på frivillighet men frågan är hur länge ska man få säga att man inte vill vara med på en förändring. De flesta hamnar till sist i en situation där ett beslut måste fattas för att kunna genomföra en arbetstidsmodell.

För att förbättra förutsättningarna för önskad sysselsättningsgrad har många projekt arbetat med riktade kompetensutvecklingsinsatser. Även här har motivationsinriktade åtgärder varit viktiga. Deltagare har velat kunna se nyttan av utbildningen både som individ och i grupp. Projektledarna har varit tvungna att få draghjälp genom att arbeta med de förändringsbenägna och hoppats på spridningseffekter.

Erfarenheter har visat att det är viktigt att deltagare får komma in tidigt i en egen process för att reflektera över vad som krävs för att åstadkomma förändringar. Det viktiga har varit att hitta det unika hos varje person. Det är inte helt ovanligt att det finns kvinnor som har dåliga erfarenheter från misslyckade studier tidigare och skapat osäkerhet för vidareutbildningar. I detta sammanhang är valideringsinstrumentet mycket värdefullt där olika verktyg för studier finns att använda. Befintlig kunskap synliggörs. Nya platser för lärande letas fram, inte enbart traditionellt lärande i ett klassrum. Det finns även möjlighet för distansutbildning.

Det finns ingen större skillnad när det gäller möjligheterna att motivera kvinnor eller män till utbildning men däremot menar

projektledare att det kan vara svårare att få äldre medarbetare att fortbilda sig. Vissa projekt har funnit att lärandet mellan generationer är en framgångsrik metod. Utbildningsmodellerna har oftast varit extremt flexibla för att kunna kombineras med oregelbundna arbetstider. De har medverkat till ökad kraft och lust till förändringar genom nya arbetsuppgifter.

## 4.2 Organisation

Den ideala modellen är ett projekt som är förankrat från början och där chefer och politiker har sanktionerat upplägget. Mellanchefer sitter oftast på viktiga nyckelfunktioner för ett lyckat förändringsarbete. Startar ett projekt högre upp i en organisation blir förankringsprocessen avgörande för resultatet. De projekt som har haft framgångar har lyckats med god samverkan och lyckats hitta genvägar. En förståelse måste finnas för att parter har olika legitimitet vilket medför att förankringsprocessen tar längre tid än planerat.

Ett projekt bör alltid starta med en förstudie eller kartläggning som förankras hos politiker. Finns inte en politisk legitimitet är utsikterna dåliga. Projektens erfarenheter visar vidare på att man inte alltid bör starta i för stor skala för att prova en insats. Pilotenheter i ett projekt har oftast förändringsbenägna chefer och medarbetare. De som är negativa ser sällan de problem som måste åtgärdas. Det finns ofta en oro och rädsla hos personalen för dolda avsikter såsom nya besparingar och mer arbetsuppgifter.

Generellt redovisar de kommunala projekten att man till övervägande del har provat olika arbetstidsmodeller för att öka möjligheterna till önskad arbetstid. Tid har tagits för att studera för och nackdelar med olika modeller. Några projekt har använt sig av studiecirkel och arbetsplatsträffar för att motivera medarbetare och chefer. Poolsystem för att hantera vikarier har använt i flera fall för att lösa behov av personal som måste täckas upp. Vissa har funnit att en sådan lösning blir för kostsam. Utveckling av mer eller mindre avancerade datasystem finns även för personalplanering.

En svårighet med kommunernas förutsättningar till förändringar är återkommande besparingar som gett korta turer och få personal. Detta medför små marginaler för planering av personalbehovet. Många känner att man inte hinner få någon kvalitetstid i arbetet.

Det kan handla om friskvård och reflektion. Arbetsstidsförkortning är en fråga som oftast diskuteras på arbetsplatserna. Är det rimligt att man ska arbeta heltid inom vården? Kommer inte fler resurser, blir situationen ohållbar i längden. Kommunerna vittnar om att brukarna blir allt mer vårdkrävande. Frågor kring inflytande över arbetssituation är avgörande och har stor inverkan på arbetsmiljön. Till viss del skulle problemen kunna undvikas genom större flexibilitet i rutinerna kring brukarnas behov vilket gör att man får jämnare arbetsbelastning över dygnet.

Flertalet projekt har arbetat med kompetensutveckling i sin verksamhet. Detta har även varit ett dominerande inslag i handelsprojekten. En erfarenhet har visat att isolerade kompetensutvecklingsinsatser inte alltid leder till ökad arbetstid. Det har också varit svårt att se det faktiska resultatet av utbildningen då projekten inte alltid har haft ”kontroll” över arbetsgivarna. Det är inte automatiskt så att ökad kompetens ger fler timmar men man kanske får ett annat förhållningssätt som anställd och påverkar attityder och vilja.

Inom handeln är flexibel personal den mest avgörande faktorn för en butikschef och antalet händer som behövs för att klara av uppgifterna. Ekonomiska incitament och argument har varit avgörande när det gäller dialogen med projekt inom handeln. Det har dessvärre visat sig att det är mycket svårt att göra en generell beräkning som fungerar för alla företag och branscher. Projektens erfarenheter har varit att det är mycket svårt att hitta modeller för hur kostnader beräknas.

Deltidsarbete inom handeln är normgivande. De unga som kommer in på deltid försvinner från branschen och söker sig vidare. En arbetsgivare skulle få andra sökande och mer lojala anställda om man kunde erbjuda önskad arbetstid.

Försök till kombinationstjänstgöring för att öka arbetstiden har generellt sett varit svårt att uppnå inom ramen för HelaProjektet. Litet intresse har visats från olika arbetsgivare för denna lösning. Projektet vittnar om att företagare sällan kommer på arrangerade möten. Detsamma gäller deltidsarbetslösa som kallats till olika arrangemang. En avgörande faktor för högt deltagande har varit stödet från arbetsförmedlingen som pådrivare. Samverkan med arbetsförmedlingen har dessvärre varierat. Deltidsarbetslösa vill många gånger ha endast en arbetsgivare, men vill man bo kvar i glesbygden kan kombinationsarbete bli den enda lösningen.

Inom HelaProjektet finns flera goda exempel på att det är lönsamt att arbeta med en tydlig arbetsmiljöinriktning. Trots detta har politiker fattat beslut om nedläggning av vissa projekt. Projekt redovisar att den morot som gavs i form av arbetstidsförkortning kunde finansieras i form av minskade kostnader inom olika områden. Vad händer i organisationen när ett lyckat projekt läggs ned? Är kraven på ökad flexibilitet möjlig att få från personal utan någon form av eftergift? På den privata sidan ger en ökad arbetsmiljömedvetenhet ett konkurrensmedel. Ett lokalt projekt vittnar om att kunderna har blivit mer positiva i städbranschen.

Det finns en paradox inom bl.a. städbranschen där det visat sig att många invandrarkvinnor har dubbla anställningar. Mäter man deltidsarbete inom vissa branscher framkommer inte den faktiska situationen. Risken för arbetsskador är betydligt större och särskilt om man har fler tjänster parallellt. Kvinnorna har en tendens att ta på sig mer arbete. Det är också en generations- och kulturfråga.

Reglerna för arbetslöshetsersättningen är ett problem som ständigt återkommer i de projekt som bedrivits och systemet förefaller hanteras olika mellan regioner och orter och påverkas av hur arbetsmarknaden ser ut. De ekonomiska incitamenten är för små i valet mellan mer arbete eller fri tid. Det finns också en svart arbetsmarknad. Några projekt berättar att det inte är många arbets sökande som har blivit avstängda från arbetslöshetsersättning trots att man inte har tagit något erbjudande om mer arbete. "Det är väl bättre att ungdomarna får arbete". En oro finns för de ungdomar som finns kvar i bygden. Vad händer om alla får önskad sysselsättning? Finns det en risk att de unga flyttar från orten eller slås ut? En fråga att ställa sig är om inte alla bör få en chans att kunna utbilda sig och inte ge en falsk trygghet genom att ge ungdomarna lösa anställningsförhållanden.

Det finns exempel på tuffare bedömningar mellan kvinnor och män. Utifrån ett arbetsgivarperspektiv kan det vara positivt med två uppvilade medarbetare än med en person som riskerar att sjukskriva sig.

### 4.3 Samhälle

Om alla hade önskad arbetstid skulle behovet av deltidsmarkering upphöra men detta är i praktiken omöjligt. Utformningen av regelverket för arbetslöshetsförsäkringen gör att det ibland är



mycket svårt att kombinera med vissa arbetstidssystem. Det finns projekt som talar om problem med flytande arbetstid vilket inneburit att personal blivit utestängda från arbetslöshetskassan då man bedömt att de står till arbetsmarknadens förfogande. Projektledare påpekar att när personer har lyft arbetslöshetsersättning i mer än sju år kan man inte säga att det handlar om tillfälliga lösningar utan om systemfel.

Många arbetssökande står kvar i arbetsförmedlingens register. Arbetsförmedlingens intygsrutiner fungerar inte alltid som det är tänkt. Ytterst handlar deltidssökande om en del av flera prioriterade frågor inom arbetsmarknadsområdet. Det handlar om svåra avvägningar. För att arbetsförmedlingarna ska ägna mer tid åt att följa upp intyg och kontakta deltidssökande måste tydligare signaler komma uppifrån organisationen. Ett ytterligare problem är att rutinerna ser olika ut i landet.

På kompetensutvecklingsområdet bör tydligare riktlinjer kunna lämnas för validering från valideringsdeligationen. Det gäller former kring verktyg, samtal och dokumentation. Handeln är mer konservativ än kommunerna. Den har inte kommit lika långt. Centralstyrda kedjor gör att butikschefer inte kan fatta egna beslut om resurser och kompetensutveckling.

Det finns en stor drivkraft kring jämställdhetsaspekten när deltidssökande diskuteras. Denna aspekt är lättast att sälja in hos politiker och chefer men svårast bland de anställda. Det vanliga mönstret är att kvinnorna anpassar arbetet och sina egna behov efter familjen. Det handlar om identitet; är jag hemmafru eller yrkesarbetande. Här finns skillnader mellan stad och landsbygd.

Män erbjuds sällan deltid, det förutsätts att de är "familjeförsörjaren". I databutiken sitter kvinnorna i kassan och männen arbetar på golvet med provision. Projekt som har haft målsättningen att få in fler män inom vårddyrket har haft svårigheter. Många projekt har bedrivit studiecirkel för att påverka och medvetandegöra det här förhållandet. Inom handeln är könsrollsmönstren lika påtagliga men tycks vara svårare att påverka. Personliga besök för att öka förtroendekapitalet har varit en av metoderna.

Det paradoxala i jämställdhetsproblematiken är att man i de flesta fall inte tittar på konsekvenserna av förändrad arbetstid fullt ut. Ökas bara arbetstiden utan att arbetets innehåll förbättras blir följden oftast ökad ohälsa för kvinnorna. Det är lättare att

sjukskriva sig än att ändra på rutinerna hemma. I ett lagförslag om rätt till heltid bör även arbetsmiljöaspekterna noga övervägas.

Heltidsarbete bör alltid kunna erbjudas en sökande i samband med en anställning. Jobbar man sedan deltid finns alltid en möjlighet att gå tillbaka. De flesta talar om arbetstidsförkortning och gör jämförelser med industrin där skiftarbeten är vanligt. Förbättrad ekonomi är oftast en drivkraft för att man behöver eller vill gå upp i arbetstid. Minskas bidragsberoende blir det också större skatteintäkter.

## **5 Några exempel på uppnådda resultat**

### **5.1 Projekt**

Socialnämnden i Vaggeryds kommun har tagit ett krafttag för att på ett ekonomiskt hållbart sätt utveckla och kvalitetssäkra verksamheten inom äldre- och handikappomsorgen. Projektet planerades att omfatta hela verksamheten och totalt var 413 personer involverade, varav 403 kvinnor och 10 män. Av dessa jobbade 310 personer på deltid. Kommunen har arbetat fram ett framgångsrikt system för kompetenshantering och central vikariehantering. Projektet har haft bred delaktighet och följts upp genom aktionsforskning. Vid projektets slut fanns inga personer som tilläggsmarkerade och 133 personer hade fått höjd tjänstgöringsgrad.

Kan fler anställda på ett vårdlag i Vadstena kommun leda till högre trivsel, lägre sjukskrivningar, mindre deltidsarbetslöshet och förbättringar för vårdtagare samtidigt som kostnaderna minskar? I mars 2003 hade ett arbetsteam på nio anställda en arbetstid motsvarande 8,6 årsarbetare. Ett och ett halvt år senare hade samma vårdlag elva anställda motsvarande 10,3 årsarbetare. Trots den utökade bemanningen blev den årliga kostnaden för verksamheten endast några tusentals kronor högre än tidigare. Förklaringen till detta är att sjukskrivningarna och behovet av vikarier minskat drastiskt. Detta var också projektets målsättning. Avsikten och förväntningarna var att pilotmodellen skulle spridas till fler enheter i förvaltningen. Trots uppvisade goda resultat och pris för bästa arbetsmiljöprojekt inom HelaProjektet beslöt politikerna i Vadstena att lägga ned projektet under stora protester hos personalen.

I Piteå kommun har man i ett projekt lyckats ge 36 procent av de anställda inom socialtjänsten mer arbetstid utan extra kostnader. Kostnaderna för den fasta personalen har till viss del ökat men detta har kompenseras genom att vikarier och övertid kostar mindre. Detta innebär förbättrad kvalitet då fast personal är utbildad. Utvärderingar av projektet har visat att nästan 400 deltidsanställda fått heltid. Deltidsjobben har minskat med 83 procent. Ett mindre antal, 13 procent, passade på att minska sin arbetstid, medan hälften stod kvar på den arbetstid de redan hade. Enligt uppgifter från projektledare så har kostnaderna minskat med ca 4 miljoner kronor per år genom att deltidsstämplantet har minskat inom ramen för deras HelaProjekt.

Föreningen Kraftverket är ett handelsprojekt som bedrivits mot företag inom Västerås stad och har syftat till att stärka och bredda individens kompetens och självbild. De har vidare påverkat genom att arbeta med seminarier för chefer inom handeln och med organisationsutveckling för att förändra företagen så att det uppstår bättre möjlighet till heltidsarbete. Projektet har haft ett tydligt jämställdhetsfokus. Det har varit en bred samverkan av olika företrädare från handelsområdet. Resultatet bland de deltids-sökande är att 269 personer har kunnat delta i utbildning. Totalt sett har 109 personer fått en förbättrad arbetssituation. 134 personer har fått positiva förändringar i form av studier, föräldraledigheter eller flyttning. Utöver detta har ett stort antal avregistrerats från arbetsförmedlingen under projekttiden. Totalt sett har 500 personer avaktualiserats från arbetsförmedlingen. Detta är ett mycket gott resultat med tanke på att handeln är en svår bransch att påverka. I takt med att nya handelsföretag har tillkommit under projektperioden skapas hela tiden nya deltidsarbetslösa sökande. Projektet har bl.a. utvecklat flexibla metoder för kompetensutveckling, hur man motiverar företag till organisationsutveckling och modeller för samverkan med arbetsförmedlingen.

## 5.2 Forskning

Deltidsarbetslösheten som ett problem – och särskilt som ett jämställdhetsproblem – sträcker sig utanför de enskilda branschernas specifika förutsättningar. Deltidsfrågan måste därför förstås utifrån en bredare kontext som innefattar ett flertal

interagerande strukturella och institutionella faktorer som genusarbetsdelningen, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadsrelationerna, lagstiftning och välfärdssystem etc.

I en forskningsöversikt över aktuell forskning och statliga utredningar visar att det finns mycket begränsat med litteratur om deltidsarbetslösheten som fenomen. De studier som finns visar emellertid att deltidsarbetslöshet ofta är förknippat med både ofrivilligt deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar.

Förändringarna på den svenska arbetsmarknaden under senare år har inneburit att det har blivit svårare att uttala sig om omfattningen av deltidsarbetslösheten.

Dagens statistik speglar ideologin om kvinnor och män som jämställda. Den överskattar kvinnors sysselsättning och underskattar kvinnors arbetslöshet. Det faktum att kvinnors arbete och arbetslöshet inte syns i statistiken innebär inte att kvinnor arbetat mindre eller varit mindre arbetslösa än män, utan det beror på att statistiken varit och fortfarande är utformad efter en manlig norm.

Centrala aktörer för arbetsgivar- och arbetstagarparterna har inga egna strategier för att ta sig an arbetslöshetsfrågan. Den bästa informationen om vad som sker regionalt finns hos de regionala länsarbetsnämnderna. Lokalt vänder man sig företrädesvis till personalansvariga enhetschefer, äldreomsorgschefer eller de som arbetar med personal- och/eller verksamhetsutveckling. I övrigt är deltidsarbetslöshet inte en prioriterad fråga inom verksamhetsområdet och därför finns inte mycket information att tillgå.

Deltidsarbetslösa tycks oftast ha fått sämre stöd från arbetsförmedlingen än heltidsarbetslösa, trots att många uppgifter tyder på att deltidsarbetslöshet är svårare att bryta än heltidsarbetslöshet. Arbetsförmedlingens bristande arbete med deltidsarbetslösheten kan i sig ses som en förklaring till de återkommande begränsningsreglerna. Det innebär nämligen att deltidsarbetslösa inte blir föremål för kontroll på samma sätt som heltidsarbetslösa. Sammantaget tycks deltidsarbetslösa inte ha betraktats som "riktiga" arbetslösa, vilket måste tolkas utifrån det faktum att de flesta deltidsarbetslösa är kvinnor.

Vad är egentligen syftet med att minska deltidsarbetslösheten? Är syftet i första hand att klara den framtida personalförsörjningen? Eller handlar det om att minska oskälig a-kasseersättning? Eller handlar det om individens möjlighet att påverka sin arbetssituation och därmed även livssituation? Det råder en utbredd osäkerhet vad det gäller kopplingar och relationer mellan

förändringar på arbetsmarknaden, arbetsmarknadspolitiska insatser, försäkringssystemen och individer.

I de kommuner som har kombinerat flexibla arbetstidsmodeller med val av tjänstgöringsgrad har man även löst problemet med deltidsarbetslösheten. Men även detta kan innehålla negativa konsekvenser ur ett jämställdhetsperspektiv. För att de flexibla arbetstidssystemen skall fungera fullt ut måste det omgivande samhället också bli mer flexibelt.

## 6 Slutsatser

Att dra några sammanfattande slutsatser av HelaProjektets insatser är i dagsläget för tidigt. En stor andel av de projekt som nyligen har avslutats har ännu inte lämnat in sina slutredovisningar där det framkommer vilka resultat som har uppnåtts. Vidare har forskningsrapporter och aktionsforskningsinsatser inte fullt ut seminariebehandlats och avrapporterats till HelaProjektet.

Regeringen har fattat beslut om att Växjö Universitet ska göra en extern utvärdering av HelaProjektet. En redovisning av utvärderingen kommer att göras först den 1 september 2006 och även här är det för tidigt att lämna några resultat. Utvärderarna avser främst att göra en kvantifierad skattning av HelaProjektets effekter på ofrivilligt deltidsarbete. Det kommer även göras en mer begränsad genomförandevärdering som hämtas från projektens redovisningar. Hitintills har drygt 4 000 deltagare svarat på de enkäter som skickats ut till projekten.

Trots att alla projekt inte har lämnat in sina redovisningar så kan vissa resultat konstateras. Det har skett en ökad medvetenhet och ändrad inställning kring deltidsarbetslösheten. Antalet deltidsarbetslösa som deltagit i projekten och som är inskrivna vid arbetsförmedlingen har minskats. Många anordnare har fått viktiga lärdomar i samverkan med aktörer och parter med kunskap och inflytande över området. Projekten har oftast bidragit till en ökad delaktighet på arbetsplatsen.

Erfarenheter har gjorts när det gäller regionala skillnader såsom glesbygdsproblematik men även förhållanden som kan skilja sig mycket mellan olika branscher. De resultat som visats inom många handelsprojekt kan inte jämföras och mätas mot de insatser som gjorts i en kommunal verksamhet.

Frågans komplexitet med nära kopplingar till jämställdhetsproblematiken och ohälsa har fått fokus genom olika aktiviteter i projekten. Projekt har bl.a. kunnat visa på effekter av ett minskat antal sjukskrivna och därmed möjliggöra finansieringen av nya arbetstidsmodeller. Flexibla utbildningar och distansutbildningsmetoder har tagits fram och flera kommuner har tecknat lokala kompetensutvecklingsavtal med utbildningsanordnare. Deltagare har fått ökad anställningsbarhet genom flexibla utbildningar.

# Deltidsarbetslöshet och stärkt rätt till heltidsanställning – utvärdering av ett reformförslag

Thomas Ericson, Handelshögskolan i Göteborg

## 1 Inledning

Regeringen har tillsatt en utredning för att undersöka om det bör införas en reglering som begränsar arbetsgivarens möjligheter att anställa på deltid. Denna reglering ska i så fall gälla för hela arbetsmarknaden, med undantag för arbetstagarens egna önskemål om deltidarbete och arbetsgivarens behov av deltidanställda utifrån verksamhetens behov. Syftet med denna bilaga till utredningen är att undersöka och diskutera hur en sådan allmän reglering kan påverka förekomsten av deltidarbetslöshet, samt den allmänna sysselsättningen på arbetsmarknaden.

Avsnitt 2 inleds med en närmare diskussion om definitionen av deltidarbetslöshet och varför deltidarbetslöshet uppkommer. Deltidsarbetets roll på arbetsmarknaden och betydelsen för arbetsgivare och arbetstagare redovisas. I avsnitt 3 följer en presentation av ett förslag till heltidsreform. Detta förslag är mycket förenklat, men fångar de på förhand givna grundförutsättningarna för hur en lagstiftning för stärkt rätt till heltidsanställning kan komma att utformas. Möjliga individuella konsekvenser för parterna på arbetsmarknaden diskuteras. I det följande avsnitt 4 sätts de individuella konsekvenserna in i ett större sammanhang med hjälp av en modell över arbetsmarknaden. Långsiktiga effekter på arbetslöshet, lediga jobb och anställningarnas varaktighet studeras. Därefter analyseras troliga effekter för olika närings-

grenar och skillnader mellan män och kvinnor. Rapportens slutsatser sammanfattas i avsnitt 5.

## 2 Bakgrund och forskningsrön

### 2.1 Vad är deltidsarbetslöshet?

Den centrala skillnaden mellan arbetslöshet och deltidsarbetslöshet är att i det senare fallet har arbetstagaren en sysselsättning på arbetsmarknaden, vilket den arbetslöse saknar. Denna sysselsättning är emellertid inte tillräckligt omfattande, utan arbetstagaren upplever att hon är arbetslös under en del av dagen.<sup>1</sup> Det faktum att förekomsten av deltidsarbetslöshet beror på hur stor del av dagen som arbetstagaren vill arbeta i förhållande till sysselsättningens tidsåtgång, gör att deltidsarbetslösheten för en utomstående betraktare inte kan observeras lika enkelt som vanlig arbetslöshet. En heltidsarbetslös person saknar sysselsättning på arbetsmarknaden helt och hållet, medan en deltidsarbetslös person har en sysselsättning som inte är tillräcklig för att personen ska vara nöjd. Dessutom måste en deltidsarbetslös person vara förhindrad att öka sin arbetstid på grund av omständigheter som är hänförliga till arbetsmarknaden. En person som av andra anledningar, t.ex. personliga skäl, inte arbetar så mycket som hon skulle vilja är inte att betrakta som deltidsarbetslös.

För att kartlägga deltidsarbetslöshetens omfattning kan arbetstagarna intervjuas för att ta reda på deras vilja att arbeta mer än vad de gör för tillfället och varför de inte gör det. I Statistiska Centralbyråns (SCB) arbetskraftsundersökningar tillfrågas anställda personer om de vill ändra sin arbetstid. De som svarar jakande på frågan och som anger att de vill arbeta fler timmar räknas som *undersysselsatta*. Om de undersysselsatta uppger att de är förhindrade att arbeta mer på grund av arbetsmarknadsskäl, kan dessa arbetstagare räknas som deltidsarbetslösa. Ett alternativ är att undersöka hur många individer som anmäler sig som deltidsarbetslösa och timanställda hos arbetsförmedlingen. Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) presenterar sådan statistik. Inget av dessa mått ger emellertid någon exakt uppgift om antalet deltidsarbetslösa. SCB:s arbetskraftsundersökningar överskattar troligen

---

<sup>1</sup> Deltidsarbetslösheten kan även infalla under en del dagar av arbetsveckan eller under andra tidsperioder som gör att den totala arbetstiden är kortare än vad arbetstagaren önskar.



antalet deltidsarbetslösa eftersom de undersysselsatta inkluderar heltidsarbetande som svarar att de skulle vilja arbeta ännu mer. Statistiken från AMS underskattar å andra sidan antalet deltidsarbetslösa eftersom somliga deltidsarbetslösa inte anmäler sig hos arbetsförmedlingen. Ett tredje alternativ är att endast inkludera de arbetstagare som är sysselsatta på deltid (1–34 timmar per vecka) i statistiken över undersysselsatta från SCB. Det är detta alternativ som kommer att användas i den här rapporten. *Tabell 1* redovisar antalet deltidsarbetslösa män och kvinnor 2004 enligt de tre statistikkällorna.<sup>2</sup>

**Tabell 1** Deltidsarbetslöshet årsmedeltal för 2004 i 1000-tal och i procent av sysselsatta

	SCB		AMS
	<i>Undersysselsatta p.g.a. arbetsmarknadsskäl</i>	<i>Undersysselsatta p.g.a. arbetsmarknadsskäl samt vanligen arbetad tid 1–34 timmar per vecka</i>	<i>Anmälda deltidsarbetslösa och timanställda</i>
<i>Män</i>	77,8 (3,6 %)	55,0 (2,5 %)	49,3 (2,3 %)
<i>Kvinnor</i>	166,9 (8,2 %)	148,5 (7,3 %)	115,5 (5,7 %)

*Källa:* AMS och SCB.

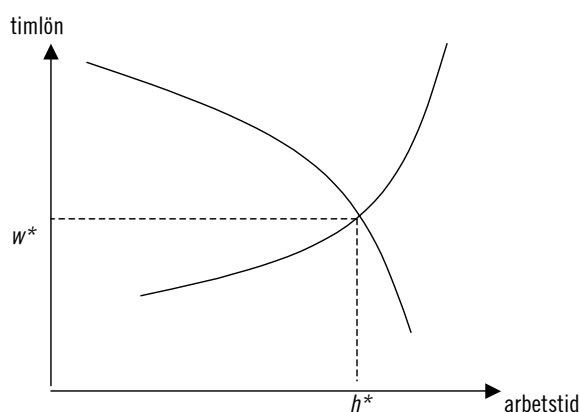
Varför är en del arbetstagare deltidsarbetslösa? Inom ekonomisk teori är det naturligt att betrakta deltidsarbetslöshet som en avvikelse från ett jämviktsläge mellan arbetstagarens utbud av arbetstid och arbetsgivarens efterfrågan av arbetstid.<sup>3</sup> *Figur 1* illustrerar en jämvikt mellan utbud och efterfrågan av arbetstid under en given tidsperiod, exempelvis ett dygn. Arbetstagarens utbud av arbetstid på arbetsmarknaden ökar med en högre timlön, vilket ger en uppåtgående kurva i diagrammet. Resonemanget bakom detta samband är att arbetstagaren skulle vara beredd att arbeta till en låg timlön om alla tänkbara arbetsgivare endast efterfrågade en timmes arbete per dag. Alternativkostnaden för

<sup>2</sup> Stratton (1994) analyserar olika definitioner av deltidsarbetslöshet och hur dessa definitioner påverkar statistiken i USA. Den vedertagna benämningen i engelskspråkig litteratur är "involuntary part-time employment", ofrivillig deltidsanställning, vilket kan uppfattas som en mer exakt definition. I den här studien används deltidsarbetslöshet och ofrivillig deltidsanställning som synonyma begrepp.

<sup>3</sup> Detta resonemang gäller även för egenföretagare. Vi kommer dock fortsättningsvis koncentrera oss på anställningsförhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.

arbetstiden i form av förlorad fritid, alternativa sysselsättningar, sömn och andra aktiviteter är nämligen låg om bara en timme ägnas åt arbete på arbetsmarknaden. När arbetstiden ökar stiger arbetstagarens alternativkostnad för arbete, och därmed lönekravet. Arbetsgivarens efterfrågan på arbetstid från arbetstagaren, å andra sidan, illustreras med en neråtgående kurva. Värdet av arbetstagarens första arbetstimme på arbetsplatsen antas vara högre än värdet av arbetstagarens åttonde eller kanske tionde timme. Det betyder att arbetsgivaren skulle vilja betala en högre timlön för den första arbetstimmen än för den sista. Vi kan således tänka oss en jämvikt vid en lönenivå  $w^*$  och en arbetstid  $h^*$  där både arbetsgivaren och arbetstagaren är nöjda med lönenivån och arbetstiden. Denna jämvikt äger rum i skärningspunkten mellan utbudskurvan och efterfrågekurvan.

**Figur 1** Jämvikt på arbetsmarknaden där arbetstagarens utbud av arbetstid är lika stor som arbetsgivarens efterfrågan av arbetstid från arbetstagaren



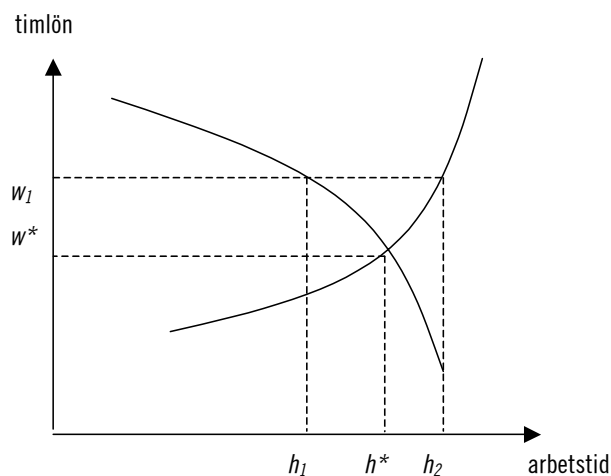
Figur 2 illustrerar ett fall av deltidsarbetslöshet. Vid en lönenivå  $w_1$  efterfrågar arbetsgivaren  $h_1$  timmars arbete från arbetstagaren, medan arbetstagaren skulle vilja arbeta  $h_2$  timmar. Skillnaden ( $h_2 - h_1$ ) utgör således en period under dagen då arbetstagaren är deltidsarbetslös. Det råder en avvikelse från jämvikten på arbetsmarknaden, där arbetstagarens utbud av arbetstid överstiger arbetsgivarens efterfrågan. Teoretiskt borde denna avvikelse från jämvikten återgå till en jämvikt genom att arbetsgivaren och arbetstagaren omförhandlar anställningskontraktet, så att lönen

sänks till  $w^*$  och arbetstiden ökar till  $h^*$ . Vid deltidarbetslöshet är dock parterna av olika anledningar förhindrade att nå en sådan ny jämvikt. Det kan konstateras att deltidarbetslöshet förefaller äga rum under följande omständigheter:

- Det förekommer i regel inte sjunkande timlöner på arbetsmarknaden. En ökad arbetstid inom den aktuella anställningen kan inte ske till priset av lägre timlöner.
- Arbetstagaren kan inte finna en alternativ anställning med den lägre lönen  $w^*$  och den längre arbetstiden  $h^*$ .
- Arbetstagaren kan inte finna ytterligare ett jobb med lönen  $w_1$  som fyller upp tiden  $(h_2 - h_1)$ .
- Arbetstagaren kan inte finna någon alternativ arbetsgivare som skulle vilja betala lönen  $w_1$  för arbetstiden  $h_2$ .

Dessa villkor visar att en deltidarbetslös person har begränsade möjligheter att påverka sin situation på arbetsmarknaden. Arbetstagarens begränsade möjligheter att finna andra anställningar gör att arbetsgivaren befinner sig i en starkare förhandlingsposition än arbetstagaren. Det är således arbetstagarens önskan om arbetstiden  $h_1$  vid gällande lönenivå som kommer att gälla. En arbetstagare med flera alternativa anställningar, och yrkeskunskaper som är svåra att ersätta, har däremot en starkare förhandlingsposition visavi arbetsgivaren. Deltidarbetslöshet är därför mindre sannolik för dessa personer.

**Figur 2** Förekomst av deltidarbetslöshet, utbudet av arbetstid överstiger efterfrågan vid timlönen  $w_1$

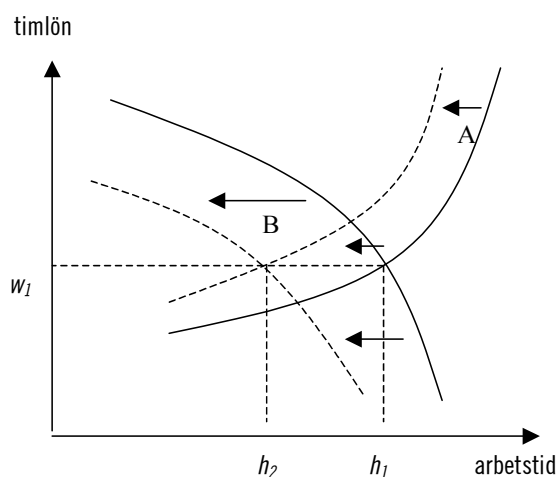


Deltidsarbetslöshet förekommer på arbetsmarknader med många deltidsanställningar. För att förstå mekanismerna bakom deltidsarbetslöshet är det viktigt att först belysa vilka motiv och drivkrafter som får arbetstagarna och arbetsgivarna att sluta anställningskontrakt med en kortare arbetstid än den traditionella 35 till 40 timmarsveckan.

## 2.2 Frivillig deltid: Arbetstagarens utbud

Figur 3 illustrerar hur en ursprunglig jämvikt med lönen  $w_1$  och arbetstiden  $h_1$  övergår till deltidarbete när arbetstagarens utbud av arbetstid minskar och utbudskurvan därmed förflyttas åt vänster i diagrammet (A). För timlön  $w_1$  vill arbetstagaren nu arbeta färre timmar ( $h_2$ ) än tidigare ( $h_1$ ).

Figur 3 Deltidsarbete på grund av minskat arbetstidsutbud (A) och minskad efterfrågan av arbetstid från arbetsgivaren (B)



En central utgångspunkt för den fortsatta diskussionen är den mycket heterogena samling av anställningar som sker under deltid. Detta belyses inte minst i internationella jämförelser av deltidarbets förekomst och funktion inom olika nationella arbetsmarknader. Rasmussen, Lind & Visser (2004) lyfter fram tre länder där deltidarbete har mycket olika egenskaper. I Nya Zeeland har det skett en omfattande avreglering av arbets-

marknaden sedan 1980-talet, med decentraliserade löneförhandlingar, minskat fackligt inflytande och avskaffade regleringar för deltidsarbete. Under 90-talet stagnerade samtidigt den Nya Zeeländska arbetsmarknaden, vilket resulterade i omfattande strukturella förändringar av arbetskraftens sammansättning och ökad spridning av veckoarbetstidens längd. Den traditionella 40 eller 38 timmarsveckan ersattes i många fall av längre arbetstider, i synnerhet för män, och deltidsarbete, i synnerhet för kvinnor. Sysselsättningen har ökat kraftigt under 90-talet, där deltidsanställningarna har utgjort en väsentlig del av ökningen. Utbudet av deltidsarbete koncentreras till kvinnor samt till yngre personer. Statistiken indikerar att deltidsarbete innebär lägre timlöner, kortare anställningstider och mindre kompetensutveckling än vid heltidsarbete. På grund av begränsade utvecklingsmöjligheter för deltidsanställda blir många inlåsta i deltidsjobb och deltidsarbetslösheten blir betydande. Trots att kvinnornas utbildningsnivå har närmat sig männens, har inte arbetsutbudet bland kvinnor i åldern 30–39 ökat under senare tid. Begränsad offentligfinansierad barnomsorg och rätt till föräldraledighet anses ha hämmat arbetsutbudet för denna grupp.

Nederländerna illustrerar en annorlunda utveckling av deltidsarbetet. Sedan början av 80-talet har sysselsättningen ökat betydligt snabbare än i resten av EU. Deltidsanställningar har utgjort huvuddelen av de nya jobben, och kvinnornas ökade arbetskraftsdeltagande har framförallt skett genom deltidsarbete. Till skillnad mot Nya Zeeland har fackföreningarna i Nederländerna aktivt medverkat till det ökade deltidsarbetet. Förhandlingar mellan regeringsföreträdare, arbetsgivare och fackföreningar har resulterat i en gradvis anpassning av de sociala försäkringssystemen till förmån för deltidsanställda, samtidigt som en mer flexibel arbetstidsfördelning och decentraliserat beslutsfattande om arbetstiden har introducerats. Denna modell för deltidsarbete har uppenbarligen varit mer gynnsam för arbetstagarnas ställning på arbetsmarknaden. Deltidsarbetslösheten i Nederländerna förefaller vara väsentligt lägre än i andra länder inom EU, och holländska kvinnor har en mer positiv syn på deltidsarbetets anställningsvillkor, befordringsmöjligheter och trivsel på arbetsplatsen än andra kvinnor i Europa. Anledningen till deltidsarbete uppges i undersökningar vara studier, familj och barn, samt önskan om mer fritid. Det bör dock tilläggas att deltidsarbetet i huvudsak finns inom låglönejobb inom exempelvis service- och byggbranscherna.

Möjligheterna att få kompetensutveckling och befordran är fortfarande lägre än inom heltidsanställningarna. Dessutom kan många kvinnor i Nederländerna vara tvungna att arbeta deltid på grund av begränsad offentlig barnomsorg och andra stödformer för barnfamiljerna.

Det tredje landet som analyseras i studien av Rasmussen, *et al.* (2004) är Danmark. Danmark kan betraktas som ett föregångsland i jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. En tidig anpassning av sociala försäkringssystem, barnomsorg, skattesystem och kollektivavtal på arbetsmarknaden sammanföll med ett högt kvinnligt arbetskraftsdeltagande och en stor andel deltidsarbete redan under 1970-talet. Det är därför förvånande att andelen deltidsarbetande kvinnor av de sysselsatta sedan dess har minskat från nära 50 procent år 1978 till cirka 20 procent år 2001. Deltidsarbete återfinns i dag i huvudsak bland den yngre arbetskraften i Danmark, medan många kvinnor med barn arbetar heltid (37 timmar per vecka). En möjlig förklaring är den utbyggda och billiga barnomsorgen som har uppmuntrat de danska mödrarna att öka sin arbetstid. Samtidigt har arbetslösförsäkringen ändrats på ett sådant sätt att deltidsarbete missgynnats. En tredje förklaring är att arbetsgivare i Danmark i mindre omfattning efterfrågar deltidsanställningar. Det är också möjligt att sociala normer och ökad vilja bland danska kvinnor att vara självförsörjande har bidragit till det minskade deltidsarbetet. En kombination av ekonomiska drivkrafter och sociala faktorer har troligen samverkat mot ett minskat utbud av deltidsarbete.

Jämförelsen mellan de tre länderna Nya Zeeland, Nederländerna och Danmark visar hur utbudet av arbete på deltid är beroende av hur skattesystem, socialförsäkringssystem och förekomsten av offentligt finansierad barnomsorg påverkar kvinnors arbetsutbud. Ett ökat kvinnligt arbetsutbud sker genom minskade sociala och ekonomiska incitament för kvinnor att stanna hemma och ta hand om barn och hushållsgöromål. Deltidsanställningarna blir ett sätt att stegvis omfördela arbetstiden från hushållet till arbetsmarknaden. I takt med att den jämlika arbetstidsfördelningen på arbetsmarknaden och i hushållen ökar, kommer allt fler kvinnor att arbeta heltid, vilket det danska exemplet pekar på. Deltidsarbete förefaller istället koncentreras till yngre åldrar, ofta i kombination med studier. Det nya zeeländska exemplet visar en mindre jämställd arbetsmarknad, där deltidsarbetet inte på samma sätt som i Nederländerna och Danmark utgör en språngbreda mot en mer

jämlik arbetstidsfördelning mellan män och kvinnor. I frånvaro av lagstiftning eller kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer, blir deltidsanställningar ofta förenade med osäkra anställningsförhållanden och låga löner. Deltidsarbetslösheten blir därför mer utbredd.

Sverige tillhör samma kategori som Danmark, med hänsyn till kvinnligt arbetskraftsdeltagande och utbyggd barnomsorg. Även i Sverige har andelen deltidsanställda kvinnor (1–29 timmar per vecka) minskat från ca 30 procent i slutet av 1980-talet till ca 20 procent vid 2000-talets inledning. Anledningen varför deltidsarbetet har varit vanligt i Sverige anses bero på en tidig anpassning av sociala försäkringssystemen till deltidsarbete och skattereformer som minskade de ekonomiska trösklarna för kvinnor att öka sitt arbetskraftsutbud.<sup>4</sup> Föräldraledigheten är utbyggd, med en lång tid till ledighet och rätt att återgå till tidigare anställning, men även rätt att arbeta deltid fram till barnets åttonde levnadsår.

Deltidsarbetets betydelse på den svenska arbetsmarknaden blir ännu tydligare vid studier av övergångar mellan olika anställningsformer. Anxo, Stancanelli & Storrie (2000) följer den individuella arbetskraftstatusen för män och kvinnor i Holland och i Sverige under två tidpunkter, 1986 och 1991. Det framgår att deltidsarbetet för svenska män i huvudsak förefaller vara en tillfällig anställningsform som äger rum främst i unga år och i samband med studier, samt i slutet av arbetslivet i samband med deltidspensionering. Svenska kvinnor använder däremot deltidsarbetet för att anpassa sin arbetstid efter de krav som ställs från hushåll och familjeliv under olika stadier av livscykel. Vid unga år och innan barnafödelse arbetar många kvinnor heltid, övergår sedan till deltid under småbarnsåren, och återgår till heltid när barnen kommer i tonåren. Deltidsarbetet bland svenska kvinnor speglar således en traditionell uppdelning av arbetet mellan män och kvinnor. Samtidigt utgör deltidsarbetet en möjlighet att hålla kvar kontakten med arbetsmarknaden och skapa en mjukare övergång mellan olika arbetstidsarrangemang. I Holland är det däremot vanligare att kvinnor helt lämnar arbetskraften under småbarnsåren.

Studien av Anxo, *et al.* (2000) visar också att sannolikheten att övergå från deltidsarbete 1986 till heltidsarbete 1991 var signifikant

---

<sup>4</sup> Se Sundström (1991).

lägre för kvinnor än för män.<sup>5</sup> Deltidsarbete har således en mer permanent karaktär för svenska kvinnor än för svenska män. Anledningen kan vara att kvinnor i mindre grad ökar sitt utbud av arbetstid (jämför figur 3 ovan), eftersom de i större utsträckning föredrar deltidarbete eller därför att en traditionell arbetsfördelning i hushållet förhindrar dem att öka sin arbetstid. Det kan också vara så att arbetsgivare i allmänhet är mindre benägna att erbjuda heltidsanställningar till kvinnor som arbetar deltid än för män som arbetar deltid.

Betydelsen av deltidarbete för kvinnors arbetskraftsdeltagande illustreras tydligt i en studie av Del Boca (2002). I Italien är det kvinnliga arbetskraftsdeltagande betydligt lägre än i de mer nordligt belägna europeiska nationerna. Samtidigt har fertiliteten minskat och är betydligt lägre än i exempelvis Sverige. Anställningstryggheten för heltidsarbetande stärktes på den italienska arbetsmarknaden under 1970- och 80-talet. Den stärkta anställningstryggheten skedde dock till priset av försämrade möjligheter för unga att etablera sig på arbetsmarknaden och möjligheten att finna tillfälliga jobb och deltidanställningar. Den låga graden av deltidanställningar, tillsammans med en offentligt finansierad barnomsorg som inte kan kombineras med heltidsarbete, resulterar i att få italienska kvinnor kan kombinera ett yrkesliv med barnafödande och familjeliv. Fertiliteten hos hemmavarande mödrar begränsas dessutom av att deras barn bor hemma längre på grund av svårigheterna att nå ekonomiskt oberoende i unga år. Detta medför i sin tur att de ekonomiska åtagandena av att ha barn ökar och begränsar barnafödandet.

Sammanfattningsvis visar forskningslitteraturen att deltidarbetets omfattning och karaktär varierar mellan olika länder, och beror på olika institutionella egenskaper hos de nationella arbetsmarknaderna, så som arbetsmarknadslagstiftning och fackligt inflytande via kollektivavtal. Utbudet av deltidarbete påverkas i stor grad av skattelagstiftning och socialförsäkringarnas utformning, samt tillgången på offentligt finansierad barnomsorg. Deltidsanställningar utgör ett steg för kvinnors etablering på arbetsmarknaden, samtidigt som det speglar en traditionell rollfördelning inom hushållet där kvinnan tar ett större ansvar för barn och

---

<sup>5</sup> Den statistiska analysen fångar upp den isolerade effekten av kön på sannolikheten att öka arbetstiden mellan 1986 och 1991. Andra faktorer som ålder, utbildning, civilstånd tar man såldes hänsyn till.



hushållsgöromål.<sup>6</sup> För männen utgör deltid arbetet istället en tillfällig anställningsform i början och slutet av arbetslivet. I synnerhet i Sverige har deltid arbetet etablerats som en viktig anställningsform för kvinnor som vill kombinera behovet från hushåll och familjeliv med ekonomiskt oberoende och utvecklingsmöjligheter på arbetsmarknaden.

### 2.3 Arbetsgivarnas efterfrågan av deltidanställda

Förekomsten av deltidarbete förutsätter att arbetsgivarens efterfrågan på arbetstid från arbetstagaren minskar från fulltid (*b1*) till deltid (*b2*) vid en given timlön  $w1$  i *Figur 3 (B)* ovan. Det finns flera tänkbara anledningar till denna minskade efterfrågan. Återigen bör vi beakta att deltidarbete är en heterogen samling av anställningsformer. Anledningarna varför arbetsgivaren minskar sin efterfrågan på arbetstid varierar mellan olika segment av arbetsmarknaden och mellan olika länder. Institutionella faktorer, lagstiftning och sociala försäkringssystem, som påverkar arbetstagarnas utbud av arbetstid, kan även påverka arbetsgivarens efterfrågan av arbetstid.

I forskningslitteraturen kan vi urskilja tre huvudförklaringar till varför arbetsgivaren efterfrågar en kortare arbetstid:

- (i) minskning av arbetskraftskostnaderna,
- (ii) effektivisering och mer flexibel användning av arbetskraften,
- (iii) anpassning till arbetstagarens önskemål om arbetstid.

Tilly (1991) hävdar att huvuddelen av den ökade förekomsten av deltidanställda i USA under 1970- och 1980-talet berodde på en ökad efterfrågan av lågbetalda deltidjobb från arbetsgivarna. Anledningen var för det första att arbetskraftens fördelning mellan olika näringsgrenar förändrades. Arbetskraften flyttades från tillverkningsindustrin till handels- och servicesektorn. Dessa sektorer kom i större omfattning använda deltidjobb som ett sätt att uppfylla behoven av låga lönekostnader och flexibla arbetstider. För det andra har många jobb inom samtliga näringsgrenar omvandlats till deltidanställningar. Enligt Tilly finns det flera förklaringar till denna utveckling i USA:

---

<sup>6</sup> Tjeldens (2002).

- Ökad internationell handel och globalisering av industri-företag har medfört att tillverkningsjobb flyttat till andra länder med lägre arbetskraftskostnader.
- Konsumenternas efterfrågan på handels- och servicetjänster har ökat när varor och tjänster som tidigare tillkom i hushållen numera produceras på arbetsmarknaden, som till exempel färdiglagad mat.
- Utbudet av specialiserade tjänster inom handel och kommunikation har ökat i form av juridisk rådgivning, reklambyråer, bokföring, m.m.
- Den långsammare produktivitetstvecklingen inom service- och handelssektorn har medfört relativt högre arbetskraftskostnader inom dessa sektorer jämfört med industri-sektorn.
- Arbetsgivarnas behov av flexibel arbetskraft har ökat i samband med den teknologiska utveckling som har medfört att arbetet har automatiserats och rationaliserats till att äga rum under begränsade tillfällen av dagen.

Strukturomvandlingen av ekonomin har således medfört att arbetsgivarna i ökande omfattning har kommit att efterfråga arbetskraft som kan arbeta under varierande arbetstider, utför enkla arbetsuppgifter och har låga lönekostnader. Deltidsanställningar har i många fall kunnat tillfredsställa denna efterfrågan, särskilt med tanke på att deltidsjobb medför lägre sociala avgifter för arbetsgivarna i USA.<sup>7</sup> De lägre lönekostnaderna och sociala avgifterna för deltidsanställda har i många fall gjort det möjligt för handels- och servicesektorn att behålla låga priser i förhållande till andra sektorer i ekonomin, trots den långsammare produktivitetstvecklingen.<sup>8</sup>

Deltidsjobb som tillkommer i en allmän strategi ämnad att minska arbetskraftskostnaderna genom lägre löner och enklare arbetsuppgifter, kan skapa ett sekundärt segment av arbetsmarknaden. Detta sekundära segment består av anställningar som karaktäriseras av låga timlöner, korta anställningstider, litet utrymme för kompetensutveckling, få eller inga befördrings-möjligheter, samt deltidsanställningar som ofta är kortare än 20

<sup>7</sup> En studie av Montgomery & Cosgrove (1993) stöder detta resonemang. Även i Storbritannien och i Tyskland medför löneinkomster under en viss nivå lägre sociala avgifter. Se Burchell, Dale & Joshi (1997).

<sup>8</sup> I en statistisk analys visar dock Levenson (1996) att det inte har förekommit någon trend-mässig ökning av antalet deltidsanställda i USA under 1980-talet och början av 1990-talet.

timmar i veckan. Statistik sammanställd av OECD (1999) ger en överblick angående omfattningen av sekundära deltidjobb i Sverige och andra europeiska nationer. *Tabell 2* kolumn (1) visar statistik över medianlönen för deltidanställningar jämfört med heltidsanställningar i ett urval av europeiska länder. Ett genomgående mönster för samtliga länder i tabellen är att medianlönen för deltidarbete minskar mer för män än vad den gör för kvinnor. Sverige tillsammans med Holland och Finland utmärker sig med en relativt liten minskning av medianlönen för kvinnor. Svenska män har också en relativt liten minskning av medianlönen. Sverige förefaller alltså ha färre deltidarbeten i det sekundära arbetsmarknadssegmentet jämfört med andra europeiska nationer, i alla fall med avseende på medianlönens storlek. Exempelvis Storbritannien har en betydligt större minskning av medianlönen för deltidarbete. Andelen tidsbegränsade anställningar ökar vid deltidanställning i Sverige, men ökningen är inte exceptionell i jämförelse med Finland och Frankrike. Det indikerar dock att deltidanställningarna har en tendens att uppträda i ett sekundärt segment på arbetsmarknaden. Värt att notera är att andelen tidsbegränsade deltidanställningar är genomgående högre för män än för kvinnor. Ytterligare en faktor som pekar mot ett sekundärt segment av arbetsmarknaden är att deltagandet i personalutbildning som åtminstone delvis betalas av arbetsgivaren minskar för deltidanställda kvinnor jämfört med heltidsanställda. En viss mängd personalutbildning utgör en lika stor utgift för deltidanställda som heltidsanställda. Det betyder att jobb som kräver personalutbildning blir mer lönsamma om de anställda arbetar heltid, eftersom avkastningen i arbetstimmar efter utbildningsinvesteringen ökar. Därför är det troligt att arbetsgivarens efterfrågar fler deltidanställningar vid jobb som kräver lite personalutbildning. Slutligen visar kolumn (4) att andelen deltidarbete som är kortare än 20 timmar per vecka är relativt lågt i Sverige.

**Tabell 2 Egenskaper för deltidsanställningar i ett urval av europeiska länder**

	(1)		(2)				(3)				(4)			
			heltid		deltid		heltid		deltid		män		kvinnor	
	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	lång deltid	kort deltid	lång deltid	kort deltid
Danmark	74,2	76,4	10	13	16	8					11,1	8,9	24,2	12,2
Finland	76,5	90,2	13	16	45	35					6,0	3,3	10,6	5,0
Frankrike	73,2 <sup>a</sup>	81,7 <sup>a</sup>	10	11	48	22					5,9	2,0	25,2	8,9
Holland	69,8	93,1	5	10	28	17	39	36	-	19	11,1	7,8	54,8	31,4
Storbrit.	54,2	69,6	5	6	25	11	56	66	-	38	8,2	5,1	40,9	23,9
Sverige	88,7	92,3	7	9	43	21	54	63	-	46	8,1	3,9	24,9	7,6
Tyskland	78,4	87,5	11	15	24	7	8	9 <sup>b</sup>	-	9 <sup>b</sup>	3,7 <sup>c</sup>	2,2 <sup>c</sup>	29,9 <sup>c</sup>	14,2 <sup>c</sup>

- (1) Mediantimlön för deltidsanställda 1995, procent av mediantimlön för heltidsanställda.  
 (2) Andelen tidsbegränsade heltids- och deltidsanställningar av totala antalet anställningar, 15–64 år för respektive kön, 1997.  
 (3) Andelen deltagande i personalutbildning som åtminstone delvis betalas av arbetsgivare, 1994.  
 (4) Förekomst av kort deltid (vanlig arbetstid mindre än 20 tim./vecka) och lång deltid (vanlig arbetstid mindre än 30 tim./vecka), 1997, procent av total anställning.  
 a) 1994  
 b) Hög osäkerhet  
 c) 1996

Källa: OECD (1999).

Både i det primära och i det sekundära segmentet av arbetsmarknaden kan deltidsarbete användas för att koncentrera arbetsinsatsen till särskilda tidpunkter under dagen eller under vissa perioder under året. Deltidsanställningar kan vara ett sätt att effektivisera användningen av arbetskraften genom att skapa en mer flexibel arbetstid än vad som är möjligt med heltidsanställningar. Enbart i det primära segmentet anpassar sig arbetsgivaren sin efterfrågan av deltidsanställda efter arbetstagarnas önskemål om deltidsarbete.

## 2.4 Frivillig deltid blir ofrivillig

Deltidsanställningen är ett resultat av minskat arbetstidsutbud från arbetstagaren och minskad arbetstidsefterfrågan från arbetsgivaren. Vid frivilligt deltidsarbete kan vi tänka oss att det sker en förhandling vid anställningstillfället som resulterar i en jämvikt där utbuds- och efterfrågekurvan möts. I *Figur 3* ovan illustreras hur både en minskad efterfrågan av arbetstid från arbetsgivaren (B) och

ett minskat utbud av arbetstid från arbetstagaren (A) resulterar i en ny jämvikt med arbetstiden  $h_2$  och samma timlön som vid heltidsanställning,  $w_1$ . Den minskade arbetstiden kan vara ett resultat av att arbetsgivaren anpassar sin efterfrågan till arbetstagarens önskemål om deltidarbete, vilket är i linje med arbetsgivarens anpassningsstrategi (iii) ovan. Frivilligt deltidarbete kan även vara ett resultat av att arbetstagarens minskade arbetsutbud sammanfaller med arbetsgivarens på förhand givna efterfrågan. Arbetsgivaren kan efterfråga deltidanställningar på grund av lägre arbetskraftskostnader (i) eller mer flexibla arbetstider (ii).

Deltidsarbetslöshet uppstår när förhandlingen vid anställningstillfället inte resulterar i en ny jämvikt, utan arbetstagarens arbetsutbud vid lönen  $w_1$  överstiger arbetsgivarens efterfrågan. Det är numera en etablerad syn inom forskningslitteraturen på området att deltidarbetslöshet innebär ett underutnyttjande av arbetskraft, och bör uppmärksammas i samma utsträckning som öppen arbetslöshet.<sup>9</sup>

I en studie av Barrett & Doiron (2001) baserad på en arbetskraftsundersökning från Kanada uppger arbetstagarna ungefär hur många ytterligare timmar per månad som de skulle föredra att arbeta i sitt aktuella jobb. På det sättet kan författarna kartlägga tre kategorier av arbetstagare: heltidsanställda, frivilligt deltidanställda och ofrivilligt deltidanställda. Deltidsarbetslöshet kan betraktas som ett resultat av beslut som både arbetsgivaren och arbetstagaren har tagit. Arbetstagaren väljer mellan att delta eller inte delta på arbetsmarknaden. De som valde att delta på arbetsmarknaden väljer i sin tur mellan att söka deltidstjänst eller heltidstjänst. Arbetsgivaren å sin sida väljer mellan att anställa arbetskraft på deltid eller på heltid. De deltidanställda kan antingen rekryteras från den grupp av arbetstagare som själva har valt att arbeta deltid eller från de arbetstagare som söker en heltidstjänst. I det senare fallet blir arbetstagaren ofrivilligt deltidarbete och därmed deltidarbetslös. Uppgifter om olika egenskaper hos arbetstagarna, näringsgrenar och yrken gör det möjligt att statistiskt undersöka vad det är för faktorer som påverkar förekomsten av ofrivilligt deltidanställda. Studien visar att högre utbildning, region med låg arbetslöshet, högre ålder<sup>10</sup> ökar arbetsutbudet samtidigt som det ökar sannolikheten att arbetstagaren får en heltidsanställning.

<sup>9</sup> Se Stratton (1996).

<sup>10</sup> Ålder har en positiv effekt för män men en negativ effekt för kvinnor.

Enskilda faktorer som ökar sannolikheten att en person som vill arbeta heltid blir deltidsarbetslös (ofrivilligt deltidsarbetande) är jobbets näringsgren (handel, utbildning och hälso- och sjukvård), yrkesgrupp (biträden, försäljning, service), region med hög arbetslöshet, frånvaro av universitetsutbildning och lägre ålder. Kvinnor är oftare deltidsarbetslösa därför att de är överrepresenterade i de näringsgrenar och yrken som leder till hög deltidsarbetslöshet.

En svensk undersökning av Ottosson & Lundequist (2005) bekräftar att region med hög arbetslöshet, arbete inom handel, service och hälso- o sjukvård, samt lägre utbildning ökar risken att bli deltidsarbetslös. Individer födda utomlands har även en större risk att bli deltidsarbetslösa.<sup>11</sup>

## 2.5 Sysselsättningen och arbetslösheten

Deltidsjobben är en signifikant andel av sysselsättningsökningen inom OECD-länderna under 80 och 90-talen. Cirka hälften av tillväxten av sysselsättningen mellan 1987 och 1997 utgjordes av deltidsanställningar.<sup>12</sup> I Sverige minskade sysselsättningen under samma period med 9,1 procent, vilket förklaras av den djupa ekonomiska krisen i början av 90-talet. Andelen sysselsatta som vanligen arbetade 1–34 timmar per vecka minskade från 25 procent till 23 procent. Därefter var den årliga tillväxten av heltidssysselsatta (35 + timmar per vecka) 1,15 procent fram till 2004 medan tillväxten för deltidsysselsatta (1–34 timmar per vecka) var 0,59 procent.<sup>13</sup> Antalet deltidsysselsatta kvinnor sjönk under hela perioden mellan 1987 och 2004, medan antalet deltidsysselsatta män ökade.

Frågan är vilken betydelse deltidsarbetets utveckling har för sysselsättningen och arbetslösheten. Det finns argument för att deltidsanställningar stimulerar tillväxten av arbetstillfällen. Deltidsjobben ökade flexibilitet i schemaläggning och anpassning efter arbetsbelastningen under dagen ökar arbetsgivarnas möjligheter att nyanställa. Det skapas arbetskraftstillfällen som på sikt kan leda till

<sup>11</sup> Studien baseras på Statistiska Centralbyråns databas LOUISE, som omfattar samtliga individer i Sverige mellan 16 och 64 år mellan åren 1992 och 2002. Deltidsarbetslösa identifieras genom uppgifter om individen har varit inskriven hos arbetsförmedlingen som deltidsarbetslös eller tillfälligt timanställd.

<sup>12</sup> Den årliga tillväxten av sysselsatta inom EU12 var 0.85 procent, varav 0.42 procent var deltidsanställningar och 0.43 procent var heltidsanställningar. OECD (1999).

<sup>13</sup> SCB (2005).

heltidsanställningar. Ett argument mot deltidsanställningar är att de kan skapas på bekostnad av heltidsjobb. Två deltidsanställningar med sämre arbetsmiljö och lägre löner kan ersätta en heltidsanställning som har bättre arbetsmiljö och högre lönenivåer. Uppfattningen om deltidsarbetets roll är alltså beroende av vilken inställning som man uppfattar att arbetsgivaren har till deltidsanställningarna.

Liksom i resonemanget om arbetstagarnas utbud och arbetsgivarnas efterfrågan av deltidsjobb, verkar ramverket av arbetsmarknadslagar, kollektivavtal, försäkringssystem ha en stor betydelse för deltidsarbetets inverkan på arbetskraftens tillväxt och arbetslösheten. Holland lyfts ofta fram som ett tydligt exempel där minskad arbetslöshet och ökat sysselsättning har förenats med ökat deltidsarbete.<sup>14</sup> De deltidsarbetandes attityd till sitt arbete har kartlagts av den Europeiska Kommissionen (2000). Ett genomgående mönster är att ju större andel kvinnor i arbetskraften som arbetar deltid desto färre av de deltidsanställda kvinnorna skulle vilja arbeta heltid. I de sydeuropeiska länderna Italien, Spanien och Portugal utgjorde andelen deltidsarbetande kvinnor runt 10 procent av den kvinnliga arbetskraften. Av dessa ville ca 40 procent arbeta heltid. I Holland var andelen deltidsarbetande över 60 procent av arbetskraften, och av dessa ville färre än 10 procent arbeta heltid. Ett liknande mönster framgår vid jämförelser av nationella arbetskraftsundersökningar som mäter förekomsten av ofrivilligt deltidsarbete.<sup>15</sup>

När heltidsanställningarna ökar, kan det betyda att de ofrivilliga deltidsanställningarna minskar, eftersom det finns en större efterfrågan på heltidsanställda som absorberar de arbetstagare som är deltidsarbetslösa och har en ofrivillig deltidsanställning. Dessutom kan de frivilliga deltiderna minska, om företagen har svårt att besätta tjänsterna och måste förmå deltidsanställda att öka sin arbetstid. Det är också tänkbart att det frivilliga deltidsarbetet ökar, eftersom företagen vill ha anställda som arbetar skift och utgör en extra buffert. Effekten av en sysselsättningsökning för frivilliga deltidsanställningar kan alltså gå åt båda hållen.

En sysselsättningsökning medför att arbetslösheten minskar. Arbetslösheten kan dock minska långsammare än vad sysselsättningen ökar om det samtidigt sker en strukturomvandling på arbetsmarknaden, med ökad efterfrågan på unga nyutbildade

---

<sup>14</sup> Ours & Lomwel (2003).

<sup>15</sup> OECD (1999).

arbetstagare och immigranter. I det sammanhanget är det intressant att studera om deltidsarbetslösheten minskar långsammare eller snabbare än arbetslösheten. Om deltidsarbetslösheten minskar långsammare, är det ett tecken på att deltidsarbetslösa har det svårt att få nya anställningar trots att de är sysselsatta på arbetsmarknaden. Det är möjligt att det finns en stigmatiserande effekt av att vara deltidsarbetslös.

Mekanismen bakom ökningen av deltidsanställningarna under 80 och 90-talet i USA har studerats av Partridge (2003). Det förekommer en variation mellan de nordamerikanska delstaternas tillväxt av deltidsarbete, beroende på näringsstruktur och demografisk struktur. När Partridge kontrollerar för denna variation, och därmed isolerar effekten av den ökade sysselsättningen på tillväxten av deltidsjobb, finner han följande. Sysselsättningens tillväxt under 80 och 90-talet innebar en minskad anställning av ofrivilligt deltidsanställda. Minskningen var dock mindre under 90-talet än under 80-talet, vilket kan förklaras av ett ökat utbud av lågutbildad kvinnlig arbetskraft under 90-talet. Arbetslösheten minskade dessutom mer än de ofrivilligt deltidsanställda, vilket tyder på att arbetsgivare kan betrakta deltidsarbetslöshet som ett tecken på att individen har sämre förutsättningar än genomsnittet. Deltidsarbete kan alltså ha en stigmatiserande effekt för de arbetstagare som vill öka sin arbetstid till heltid. Det är också ett tecken på att ofrivilligt deltidsanställda delar de svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden som många arbetslösa med otillräcklig utbildning och arbetslivserfarenhet har. De frivilligt deltidsarbetande ökade som en konsekvens av sysselsättningsökningen å andra sidan både under 80 och 90-talet. Ökningen var dock inte statistiskt signifikant under 90-talet. En möjlig förklaring är att den stora efterfrågan av deltidsanställda under 80-talet sammanföll med ett ökande utbud av kvinnor som ville arbeta deltid. Under 90-talet ändrades åldersstrukturen och de äldre kvinnorna som tidigare arbetade deltid sökte sig till heltidsjobb. En slutsats från studien är att en ökad sysselsättning inte per automatik minskar problemen för undersysselsatta arbetstagare.



## 2.6 Sammanfattning

Deltidsarbetslöshet uppstår när arbetstagarens utbud av arbetstid överstiger arbetsgivarens efterfrågan. Uppkomsten av deltidarbetslöshet är i grunden styrt av varför det förekommer deltidanställningar. Arbetsgivarens motiv bakom deltidanställning är i huvudsak tre: minskning av arbetskraftskostnaderna, effektivisering och mer flexibel användning av arbetskraften, samt anpassning till arbetstagarens önskemål om arbetstid. För män utgör ofta deltidarbetet en tillfällig anställningsform i början och slutet av arbetslivet, medan kvinnor i större utsträckning använder deltidarbetet för att kombinera arbetsbehovet från hushåll och familjeliv med ekonomiskt oberoende.

Deltidsarbetslöshet förekommer i regel i ett sekundärt segment av arbetsmarknaden, som karaktäriseras av lägre utbildningskrav, lägre löner och kortare anställningstider. Deltidsarbetslöshet kan bero på att arbetstagaren inte har kvalifikationer till att söka heltidsjobb eller begränsad geografisk rörlighet till platser där det finns heltidsjobb. Arbetsgivaren kan även skapa en inlåsning av arbetstagare genom att inte erbjuda befordringsmöjligheter och kompetensutveckling. Deltidsarbetslöshet är i grunden ett resultat av begränsad rörlighet och otillräcklig vidareutbildning på arbetsmarknaden.

## 3 Förslag till reform för stärkt rätt till heltidsanställning

### 3.1 Utredningens direktiv

Regeringen har beslutat om att utreda hur arbetstagarnas rätt att arbeta heltid kan stärkas. Utredningens direktiv anger följande: ”Utredaren skall överväga om det bör införas en reglering som begränsar arbetsgivarens möjligheter att anställa på deltid, men som medger undantag när så är befogat utifrån t.ex. verksamhetens behov. En sådan reglering skall emellertid även beakta att arbetstagare kan ha önskemål om att vara deltidanställda.”<sup>16</sup> Deltidanställningar skall alltså begränsas till de fall när det är uppenbart att heltidsarbete inte kan komma till stånd på grund av arbetets innehåll, samt till de fall när arbetstagaren uttryckligen vill

---

<sup>16</sup> Kommittédirektiv 2004:50.

arbета deltid. På det sättet begränsas arbetsgivarens möjlighet att organisera arbetet med avseende på de anställdas arbetstid. Denna begränsning syftar till att stärka den anställdes inflytande över arbetstidens längd, vilket i sin tur avser att minska deltidsarbetslösheten.

### 3.2 Heltidsreformens innebörd

Den tänkta reformen som är under utredning (i fortsättningen "heltidsreformen") innebär att nyanställningar förutsätts vara på heltid, om inget annat avtalas vid anställningstillfället. Undantag från heltidsanställningen kan antingen ske på arbetsgivarens eller arbetstagarens initiativ. Arbetsgivarens initiativ till deltidsanställning kommer att begränsas av nya restriktioner i lagstiftningen, medan arbetstagarens möjlighet till deltidsanställning blir oförändrad.

Vi analyserar en modell av heltidsreformen där arbetsgivarens möjlighet att anställa på deltid är beroende av hur många anställda det finns i företaget.<sup>17</sup> Bakgrunden till denna utformning är att arbetsgivare med många anställda kan antas ha större möjligheter att organisera sin verksamhet så att deltidsanställningar inte är nödvändiga för att kunna bedriva verksamheten. Antalet anställda tjänar som en indikation på hur svårt det är för företaget att organisera sin verksamhet med heltidsanställd personal. Ett företag med många anställda förutsätts ha lättare att utforma heltidstjänster för de anställda som önskar det, utan att det skadar verksamhetens effektivitet och lönsamhet. Tre alternativ kommer att analyseras:

#### *Alternativ 1*

*Nyanställda ska erbjudas heltidsanställning. Arbetsgivaren får göra undantag från kravet på heltidsanställning med hänsyn till arbetstagarens önskemål att arbeta deltid. Detta gäller även timanställda. Bisysslor ingår dock inte i målgruppen.*

#### *Alternativ 2*

*Samma som Alternativ 1 men med ett generellt undantag för företag med färre än 20 anställda.*

---

<sup>17</sup> Begreppet "företaget" kan i detta sammanhang även innefatta organisation eller myndighet.

### *Alternativ 3*

*Samma som Alternativ 1 men generellt undantag för företag med färre än 50 anställda.*

Alternativ 1 har således den mest restriktiva utformningen, där undantag från heltidsanställningar enbart får ske enligt arbetstagarens önskemål. Alternativ 2 och 3 medger att företag med färre än 20 respektive 50 anställda kan anställa på deltid utan arbetstagarens uttryckliga önskan.

### **3.3 Konsekvenser av heltidsreformens Alternativ 1**

Hur påverkas anställningsprocessen och det fortsatta anställningsförhållandet av den reglering som beskrivs i Alternativ 1? För att analysera denna fråga kommer vi att utgå från en arbetsgivare som utan en tänkt heltidsreform skulle rekrytera personal för att anställa dem på deltid. Deltidsreformen enligt Alternativ 1 tvingar dock arbetsgivaren att utlysa en heltidstjänst. Samtidigt antar vi att en deltidсанställning inte är en nödvändig förutsättning för att det ska ske något anställningsförhållande, vilket däremot kan vara fallet vid vissa anställningar där arbetsuppgifterna alltid koncentreras till ett fåtal timmar under dygnet.<sup>18</sup>

#### *Rekryteringen av nyanställda*

Arbetsstagare som vill arbeta heltid och därmed har rätt till en heltidsanställning, kommer att medföra en högre lönekostnad än de arbetsstagare som vill arbeta deltid. Därför är det troligt att arbetsgivaren i en anställningsprocess kommer att anställa de kandidater som uppger att de vill arbeta deltid, även om det lediga jobbet utlyses som en heltidstjänst. Dessutom kan den arbetsökande som vill ha en heltidstjänst känna sig tvungen att uppge för arbetsgivaren att hon vill arbeta deltid eftersom hon vet att annars får hon ingen anställning. Resultat blir således att rätten till heltid inte stärks.

Detta resonemang är en tillämpning av teorin om adverse selection inom försäkringsmarknaden.<sup>19</sup> Denna teori beskriver hur

<sup>18</sup> Tidningsbud är ett uppenbart exempel på ett sådant jobb. Detta jobb kan betraktas som en bisyssla och ingår därför inte i lagstiftningens målgrupp av anställningar.

<sup>19</sup> En tidig referens inom detta område är Rothschild & Stiglitz (1976).

det kan ske ett snedvidet urval av försäkringstagare till en försäkringsgivare. Vi antar att en försäkringsgivare kan ta ut en viss premie av försäkringstagaren. Om försäkringsgivaren kan observera vilken risk för skada som varje försäkringstagare bär med sig, kommer försäkringsgivaren att välja de individer som innebär en låg risk. Individer med låga risker samlas hos försäkringsbolaget, som därmed får en högre avkastning från premieinbetalningarna. Individer med höga risker ställs utan försäkring, eller hänvisas till ett offentligt försäkringsbolag som är skyldigt att acceptera alla försäkringstagare. Det offentliga försäkringsbolaget behöver i så fall ta ut högre premier för att kunna kompensera den större förekomsten av skador.<sup>20</sup> Slutresultatet blir en sämre spridning av individernas risker i samhället, vilket skapar en samhällsekonomisk kostnad i form av högre premier för individer med hög risk.

Om vi tillämpar detta resultat på arbetsmarknaden och den aktuella begränsade möjligheten att anställa på deltid, innebär det att arbetstagare som frivilligt vill anställas på deltid motsvarar en "låg risk" för arbetsgivaren med avseende på framtida lönekostnader. En arbetstagare som vill arbeta heltid, kommer däremot att betraktas som en "hög risk", eftersom den framtida lönekostnaden sannolikt blir högre. Endast lågrisk-arbetstagaren kommer i så fall att få en anställning. Samtidigt som deltidsarbetslösheten skulle minska, eftersom de nyanställda vill arbeta deltid, kommer heltidsarbetslösheten att öka eftersom de grupper som tidigare var deltidsarbetslösa och deltidsarbetande nu istället är heltidsarbetslösa.

Låt oss för ögonblicket återgå till resonemanget om försäkringsmarknaden, och anta att försäkringsgivaren inte kan observera huruvida försäkringstagaren medför en hög risk eller en låg risk. I ett sådant fall kan försäkringsgivaren få en snedviden rekrytering av högriskindivider, eftersom det är dessa individer som är i störst behov av en försäkring. När kostnaderna för försäkringsbolaget ökar på grund av försäkringstagare som ofta råkar ut för skada, måste premierna höjas, vilket i sin tur ytterligare ökar snedrekryteringen. En försäkringsmarknad kan därför upphöra att fungera om inte försäkringsgivaren kan särskilja mellan högrisk- och lågriskindivider.

---

<sup>20</sup> En offentlig försäkringsgivare kan möjligen ta ut lika låga premier som den privata, därför att skadekostnaderna kan täckas via den offentliga budgeten. I så fall är det en övervältring av försäkringskostnaderna till samtliga personer som får minskade offentliga medel på grund av högre kostnader för försäkringssystemet.

Ett motsvarande problem skulle kunna uppstå vid rekryteringsprocessen av arbetstagare som vill arbeta deltid. Antag att arbetsgivaren inte kan ta reda på om den nyanställde verkligen vill arbeta heltid eller deltid, och att den anställde, efter det att hon har anställts på deltid, i ett senare skeende kan utnyttja rätten till heltidsanställning. Under dessa antaganden skulle arbetsgivaren förmodligen bli mer försiktig med att utlysa lediga tjänster, eftersom de med stor sannolikhet i slutändan skulle medföra heltidsanställningar. Om en deltidspanställning är absolut nödvändig för arbetsgivaren, kan det tänkas att det lediga jobbet inte utannonseras ut överhuvudtaget.

En önskad effekt av Alternativ 1 kan alltså bli

- att arbetsgivaren väljer ut arbets sökande som själva uppger att de vill arbeta deltid, om arbetsgivaren har möjlighet att göra ett sådant urval vid anställningsprocessen.
- att arbetstagare känner sig tvingade att uppge önskemål om deltid, för att överhuvudtaget få en anställning.
- att antalet ofrivilligt deltidsarbetande och därmed deltidsarbetslösa inte minskar.

Om lagstiftaren som en motåtgärd mot denna oönskade utveckling ger arbetstagare som anställs på deltid rätten att efter en tid förlänga sin arbetstid, kan effekten bli

- att arbetsgivaren i större omfattning väntar med eller helt avstår från att utlysa lediga tjänster.
- att antalet ofrivilligt deltidsarbetande minskar, samtidigt som det sker en ökning av heltidsarbetslösheten.

En reglering som begränsar arbetsgivarens möjlighet att anställa arbetskraft på deltid kan alltså påverka rekryteringsprocessen på ett sätt som i slutändan inte ger någon minskad deltidsarbetslöshet. Anledningen är att arbetsgivaren kan kringgå regleringen genom att anställa individer som frivilligt vill arbeta på deltid. Denna anpassning sker dock till priset av en mer omständlig och kostsam rekryteringsprocess.

Man kan jämföra rekryteringsprocessen med en transaktion på en vanlig varumarknad: En köpare som inte tillåts att annonsera efter vara A måste istället komma i kontakt med olika försäljare av vara B och sondera om säljarna även har vara A. Dessutom kan köparen i denna tänkta transaktion inte sluta ett giltigt avtal med

säljaren om att denne ska leverera vara A, utan säljaren kan leverera vara B utan att köparen kan gå till domstol och bevisa att parterna ursprungligen avtalade om vara A.

En lagstiftning som ger säljaren rätt att leverera vara B, eller i det aktuella fallet, ger arbetstagaren rätt att anställas på heltid, kommer således att påverka köparens/arbetsgivarens sökbeteende och öka sökkostnaderna efter den önskade varan/arbetskraften. Huruvida lagstiftningen i praktiken stärker arbetstagarens rätt att arbeta heltid beror på de båda parterna relativa styrkepositioner i förhandlingen som föregår nyanställningen. Om det exempelvis finns ett stort utbud och en liten efterfrågan av deltidsarbetskraft på marknaden, då kommer köparen/arbetsgivaren ha stora möjligheter att rekrytera deltidsarbetskraft. Om det däremot finns ett litet utbud och en stor efterfrågan av deltidsarbetskraft, då har arbetsgivaren färre möjligheter att finna deltidsanställda. Detta är en diskussion som vi återkommer till i avsnitt 4.

#### *Anställningens varaktighet och flexibilitet*

Ytterligare en konsekvens av Alternativ 1 är att arbetsgivarens sätt att driva och planera verksamheten kan påverkas. När arbetsgivaren möter begränsningar i möjligheten att anpassa arbetstagarnas arbetstid efter de behov av flexibla arbetstider som finns i företaget, kan arbetsgivaren istället övergå till en strategi som medför ökad flexibilitet i antalet anställda. Deltidsanställd personal kan exempelvis användas för att utöka bemanningen vid kvällar och helger, produktionstoppar och tillfälliga arbetsanhopningar. När möjligheten att rekrytera deltidsanställd personal minskar och andelen heltidsanställda ökar i företaget måste arbetsgivaren tillämpa andra tillvägagångssätt för att kunna öka produktionen tillfälligt. Det finns flera tänkbara strategier:

1. Heltidsanställda kan arbeta övertid i större omfattning.
2. Heltidsanställningar kan sträcka sig utöver konventionell arbetstid.
3. Fler tidsbegränsade anställningar under planerade arbetstoppar.
4. Färre tillsvidareanställda i den ordinarie verksamheten, och bemanning av jobb som kräver flexibel arbetstid via externa företag eller bemanningsföretag.

Dessa tänkbara strategier antyder att organisationer som ställer om sin verksamhet från deltidjobb till heltidsanställningar kommer att behöva omstrukturera sin verksamhet. Det kommer nämligen att skapas ett omvandlingstryck inom företagets organisation när heltids- och tillsvidareanställningar i större utsträckning berörs av de flexibla arbetstider som tidigare kanaliserades genom deltidsoanställningar. Ökad övertid (strategi 1 ovan) medför högre lönekostnader per arbetad timme, vilket ger signaler till arbetsgivaren att omorganisera och effektivisera arbetet. Heltidsanställningar utanför konventionell arbetstid (2) kan innebära nya arbetsuppgifter och behov av fortbildning. Tidsbegränsade anställningar (3) medför återkommande utbildning av ny personal och rekryteringskostnader. Färre tillsvidareanställda (4) gör att ansvarsområden för de anställda ökar och behovet av organiserad kompetensutveckling växer.

Omfattningen och kostnaden för dessa omstruktureringar varierar mellan olika näringsgrenar och arbetsplatser, och beror bland annat på vilken av de fyra strategierna ovan som kommer att tillämpas. Ett genomgående mönster är dock att varaktigheten för tillsvidareanställningarna troligen kommer att minska. När arbetsgivaren omorganiserar verksamheten kommer arbetsuppgifter att förändras. Personalen söker sig till nya anställningar när deras jobb förändras. Vidareutbildning och nya arbetsuppgifter inom företaget leder till nya tjänster för den etablerade personalen. Samtidigt kan ökade kostnader i samband med fortbildning medföra att vissa anställningar blir mer känsliga för minskad lönsamhet i verksamheten. Sammantaget bör tillsvidareanställningar komma att upphöra i större omfattning än tidigare.

I korthet bygger detta resonemang på att olika verksamheter med en stor andel deltidsanställda idag använder denna personalgrupp som en buffert mot varierande arbetskraftsbehov och varierande lönsamhet. När dessa arbetsplatser och företag lägger om sin personalpolitik mot fler heltidsanställningar, innebär det samtidigt att de heltidsanställda ställs inför krav från arbetsgivaren om mer flexibla arbetstider och nya arbetsuppgifter. Anställningarnas existens blir mer känslig för yttre faktorer som påverkar verksamhetens lönsamhet.

### 3.4 Alternativ 2 och 3

Alternativ 1 medger inga undantag från att begränsa arbetsgivarens möjlighet att anställa på deltid när så är befogat utifrån exempelvis verksamhetens behov. I alternativ 2 och 3 introduceras sådana undantag. Ett centralt problem för utredningen är hur dessa undantag kan formuleras. Vilka kriterier ska avgöra om en verksamhet behöver deltidsanställda eller inte? Hur kan dessa bedömningsgrunder implementeras i lagstiftningen? Dessa frågeställningar ingår i utredningsuppdraget, men diskuteras inte i den här bilagan. Vi utgår istället från en konstruktion där företagets storlek med avseende på antalet anställda får avgöra om deltidsanställning ska anses vara befogad utifrån verksamhetens behov.

#### *Fördelar och nackdelar*

Fördelen med denna utformning är att komplicerade gränsdragningar och subjektiva bedömningar om behovet av deltidsanställd arbetskraft undviks. En generell lagstiftning som ska tillämpas inom samtliga näringsgrenar på arbetsmarknaden behöver generella och objektiva gränsdragningar. I allmänhet är det troligt att företag och organisationer med många anställda har större möjligheter att anpassa antalet deltidsjobb till det antal arbetstagare som uttrycker önskemål om att vara deltidsanställda. För stora företag skulle alltså rätten till heltid lättare kunna tillgodoses med hänsyn till verksamhetens behov av arbete som bäst utförs av deltidsanställda. Ytterligare en fördel är att större delen av antalet anställda på arbetsmarknaden kommer att täckas av rätten till heltid. Samtidigt kommer den övervägande majoriteten av företagen att undantas från rätten till heltid.

Nackdelarna med Alternativ 2 och 3 är, för det första, att gränsdragningen mellan vilka företag som ska beröras av regleringen och vilka som inte ska beröras kan komma att upplevas som godtycklig och slumpmässig. Det är exempelvis tänkbart att ett företag med färre än 20 anställda skulle kunna minska antalet ofrivilligt deltidsanställda utan att detta skulle kollidera med verksamhetens behov. Ett annat företag med fler än 20 anställda kan å andra sidan möta svårigheter med att begränsa antalet deltidsanställningar. Dessutom kan skillnaden mellan behovet av deltidsanställningar för ett företag med 21 anställda och 19 anställda vara ytterst marginell.



Trots det kommer heltidsreformen få olika effekter för dessa två företag. För det andra är det mycket troligt att en del arbetsgivare med fler än 20 eller 50 anställda kommer att kunna kringgå lagstiftningen genom att dela upp verksamheten i mindre företag för att på det sättet undgå kravet att heltidsanställa. Detta är särskilt problematiskt i branscher med en stor andel deltidsanställda och där deltidsarbetslösheten är betydande. Det kan befaras att företag som i förstone inte vidtar en sådan åtgärd i ett senare skeende är tvungna att följa efter andra företag, i syfte att kunna utlysa deltidstjänster på samma sätt som de mindre företagen i branschen. Resultatet kan bli att deltidsarbetet segmenteras och permanentas istället för en ökad anpassning till arbetstagarens behov och önskningsområden om deltid. Den exakta metoden för de större företagen att kringgå regleringen kan vara svår att förutsäga på detta stadium. Men sannolikt kommer ett stort företag, som upplever att regleringen av deltidsanställningarna är ett hinder för verksamheten, att använda resurser för att möjliggöra utlysningar av deltidstjänster.

### *Rekryteringen av nyanställda*

De ökade rekryteringskostnaderna av deltidsanställda som diskuterades för Alternativ 1 minskar för företag med färre än 20 anställda (Alternativ 2) eller färre än 50 anställda (Alternativ 3), eftersom dessa mindre företag undantas från heltidsreformen. En intressant konsekvens av undantagsreglerna är att företag med färre än 20 respektive 50 anställda öppet kan annonsera efter deltidsanställda, medan större företag är förhindrade att göra det. Detta faktum stärker argumentet att de större företagen kommer att kringgå lagstiftningen genom att dela upp sin verksamhet i mindre företag som direkt kan rekrytera deltidsanställda. Om de större företagen inte gör det, utan hänvisas till att rekrytera deltidsanställd personal bland arbetssökande som aktivt väljer deltid, är det troligt att rekryteringsbasen snedvrids. Arbetssökande som är nöjda med deltidsanställning söker sig till mindre företag som inte omfattas av heltidsreformen. Arbetssökande som vill arbeta heltid eller som för tillfället vill arbeta deltid, men som vid en senare tidpunkt vill övergå till heltid, söker sig till större företag.

Rekryteringskostnaderna för deltidsanställd personal kan således öka för de stora företag som omfattas av heltidsreformen. För att

minska dessa rekryteringskostnader kan det stora företaget ”delegera” rekryteringen till mindre företag. Detta kan ske genom att, som diskuterades ovan, dela upp verksamheten med behov av deltidsanställda i företag med färre än 20 respektive 50 anställda. Ett alternativt scenario är att större företag som omfattas av heltidsreformen i Alternativ 2 och 3 kommer att använda de mindre företagen som en rekryteringsbas för deltidsanställda. Arbetsgivaren i det stora företaget vet att deltidsanställda i det mindre företaget i genomsnitt är mer nöjda med deltidsanställning än de som söker sig till det stora företaget. Deltidsarbetslösheten kommer att minska i de små företag som inte omfattas av heltidsreformen, tack vare möjligheten för personer att söka sig till större företag om dessa personer vill öka sin arbetstid. Arbetsgivaren i det stora företaget kan utnyttja detta för att minska sina rekryteringskostnader av deltidsanställda. Genom att erbjuda en högre lön, och kanske bekvämare arbetstider, kan det stora företaget komma att rekrytera frivilligt deltidsanställda från det mindre företaget. Den högre lönen kan motiveras av de lägre rekryteringskostnaderna och vetskapen om att arbetstagarna frivilligt har sökt sig till utannonserade deltidstjänster. En tänkbar konsekvens av Alternativ 2 och 3 är således att de mindre företag och organisationer som undantas från heltidsreformen därför att de skulle ha svårt att bedriva sin verksamhet, istället dräneras på deltidsanställda till företag med fler anställda.

## **4 Sysselsättningen**

### **4.1 En modell över arbetsmarknaden**

I det här avsnittet studeras hur förslaget till heltidsreform kan påverka den svenska arbetsmarknaden. För att fånga de långsiktiga effekterna används en jämviktsmodell. I avsnitt 2 analyserades en jämvikt där arbetstidsefterfrågan från arbetsgivaren var lika med utbudet av arbetstid från arbetstagaren. Denna jämvikt ägde rum på en individuell nivå. Analysen inriktas nu mot hela arbetsmarknaden och den samlade efterfrågan och utbudet av arbetskraft.

Enligt avsnitt 3 kommer heltidsreformen att påverka rekryteringen av nyanställda och anställningens varaktighet. Det är därför nödvändigt att analysera heltidsreformen med hjälp av en modell som beskriver rekryteringsprocessen till lediga jobb samt villkoren

vid upphörandet av existerande jobb. En etablerad ekonomisk jämviktsmodell som beskriver dessa processer är den så kallade sökmodellen.<sup>21</sup> Vi använder denna modell av arbetsmarknaden som en utgångspunkt för analysen av heltidsreformens effekter på sysselsättningen.

Låt oss först beskriva arbetsmarkanden med hjälp av en schematisk bild. *Figur 4* illustrerar en mängd arbetssökande arbetstagare och en mängd lediga jobb som arbetsgivarna erbjuder. De arbetssökande vill antingen ha ett heltidsjobb eller ett deltidsjobb. De lediga jobben är antingen heltidstjänster eller deltidstjänster. Matchningen mellan de arbetssökande och de lediga jobben medför sökkostnader i form av annonsering, anställningsintervjuer, löneförhandlingar m.m. Arbetstagaren kan ha flera lediga jobb att välja emellan, medan arbetsgivaren ibland måste välja att anställa en arbetstagare bland många sökande. I andra fall tar det tid innan arbetsgivaren hittar lämpliga kandidater. Arbetstagaren kan i sin tur ha svårt att hitta ett ledigt jobb som motsvara arbetstagarens kvalifikationer och önskemål. Sökprocessen i samband med matchningen mellan lediga jobb med arbetssökande resulterar i fyra olika matchningsmöjligheter. Kvadraten (1) och (4) är lyckade matchningar där de båda parternas önskan om arbetstid uppfylls. Kvadraten (2) skapar ofrivilligt heltidsanställda, dvs. arbetstagare som egentligen vill arbeta färre arbetstimmar. Kvadraten (3) resulterar i ofrivilliga deltidsanställningar. De fyra kvadraterna ger ett inflöde till mängden tillsatta tjänster som finns på arbetsmarknaden för tillfället. De ofrivilligt deltidsarbetande (3) kommer även att utgöra ett inflöde till mängden deltidsarbetslösa, vilka i sin tur är en delmängd av de arbetssökande.<sup>22</sup> De tillsatta tjänsterna upphör med en viss sannolikhet. Det skapas ett utflöde från mängden tillsatta anställningar via nedlagda tjänster och arbetstagare med avslutad anställning. De nedlagda tjänsterna kan vara ett resultat av omorganisering eller nedläggning av verksamheten. Arbetstagarna kan lämna arbetskraften eller återgå till mängden arbetssökande. Det sker även ett inflöde till de arbetssökande från individer som tidigare ej ingick i arbetskraften.

Det råder en jämvikt i denna modell över arbetsmarknaden när det sker ett konstant inflöde av tillsatta anställningar och ett lika

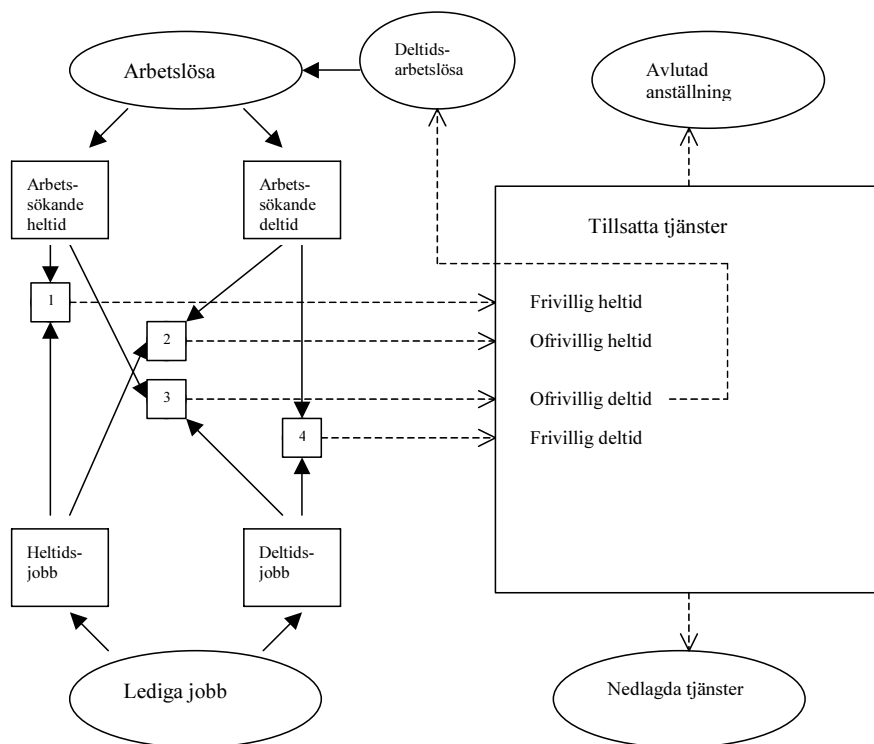
---

<sup>21</sup> Se Pissarides (2000).

<sup>22</sup> OFrivillig deltid kan även uppstå efter en period av frivillig deltidsanställning. I så fall kommer arbetstagaren att ingå i gruppen deltidsarbetslösa och söker en heltidsanställning hos sin aktuella arbetsgivare. Den anställda erbjuds dock enbart fortsatt deltidsanställning.

stort och konstant utflöde av nedlagda tjänster respektive uppsagd arbetskraft. Detta flöde ger upphov till en viss mängd arbetsökande (arbetslösa) samt en viss mängd lediga jobb. Flödets storlek är beroende av hur väl matchningsprocessen i de fyra kvadraterna fungerar, samt med vilken takt de tillsatta anställningarna upphör. Om nedläggningen av tjänster ökar kommer det att ske ett ökat flöde av arbetstagare till mängden arbetsökande och arbetslösheten stiger. En ny jämvikt med en högre arbetslöshet etableras när inflödet från matchningsprocessen till tillsatta tjänster återigen är lika med utflödet. Tillståndet för arbetsmarknaden karakteriseras av mängden arbetsökande, antalet lediga jobb, samt med vilken takt tillsatta tjänster läggs ned. Pissarides (2000) ger en rigorös härledning av modellen samt olika tillämpningar.

Figur 4 Modell av arbetsmarknaden



## 4.2 Tre scenarier

Heltidsreformen innebär att arbetsgivaren endast kan utlysa lediga heltidstjänster. En deltidsanställning kan endast komma till stånd om den nyanställda arbetstagaren själv vill det. Det betyder att matchningen mellan arbetssökande till heltidsjobb och lediga deltidsjobb inte längre kan ske via (3) i *Figur 4*. Tillsättningen av deltidsjobb måste uteslutande ske via (4), där de arbetssökande frivilligt söker en deltidsanställning. En central frågeställning är hur flödet genom matchningsprocesserna (1) och (4) påverkas av att flödet genom (3) stoppas.<sup>23</sup> Frågan är hur anställningsprocessen

<sup>23</sup> Matchningsprocessen (2) beaktas inte i detta sammanhang.

mellan en arbetsgivare och en arbetstagare som utan heltidsreformen skulle ske via (3) nu kommer att fungera. Det utkristalliseras tre olika scenarier:

#### *Scenario A*

I detta scenario har arbetsgivaren svårt att omedelbart anpassa sin verksamhet efter kravet på att utlysa heltidstjänster. Om den arbetssökande skulle anställas på heltid skulle det medföra större ökning av arbetskraftskostnaderna än potentiella intäktsökningar. Arbetstagaren å sin sida erfar att det finns små möjligheter att finna en anställning som erbjuds på heltid hos någon annan arbetsgivare. Arbetstagaren är därför tvungen att aktivt söka ett deltidsjobb via (4). Arbetsgivaren vet att de arbetssökande har få möjligheter att få en heltidstjänst hos andra arbetsgivare, och därför troligen kommer att övergå till aktivt sökande av deltidsjobb. Vetskapen om arbetssökandes begränsade möjligheter stärker arbetsgivarens strategi att endast rekrytera arbetstagare via (4). I detta scenario är arbetsgivaren den starkare parten under anställningsprocessen. Arbetsgivaren bedömer att det finns ett större utbud av arbetskraft som vill arbeta heltid än efterfrågan på heltidsanställda från arbetsgivarna, vilket gör att arbetstagarna aktivt kommer att söka en heltidstjänst. Den enskilde arbetstagaren, å sin sida, har rätt till heltid, men vet samtidigt att arbetsgivaren avstår ifrån att erbjuda heltidstjänster i vetskapen om att det finns många andra arbetssökanden som aktivt kommer att söka deltidsjobb. Utfallet av detta scenario blir således en i praktiken oförändrad situation. Flödet via (3) i *Figur 4* flyttas till en matchningsprocess via (4). En del av "den frivilliga deltiden" utgörs i själva verket av ofrivilligt deltidsarbete.

#### *Scenario B*

Arbetsgivaren kan fortfarande inte utlysa heltidstjänster på grund av att heltidsanställningar skulle medföra allt för stora ökning av arbetskraftskostnaderna i förhållande till intäktsökningarna. I detta scenario finns det dock en efterfrågan på heltidsanställd arbetskraft från andra arbetsgivare. Den enskilde arbetstagaren får därmed en starkare förhandlingsposition än arbetsgivaren. Flödet via (3)

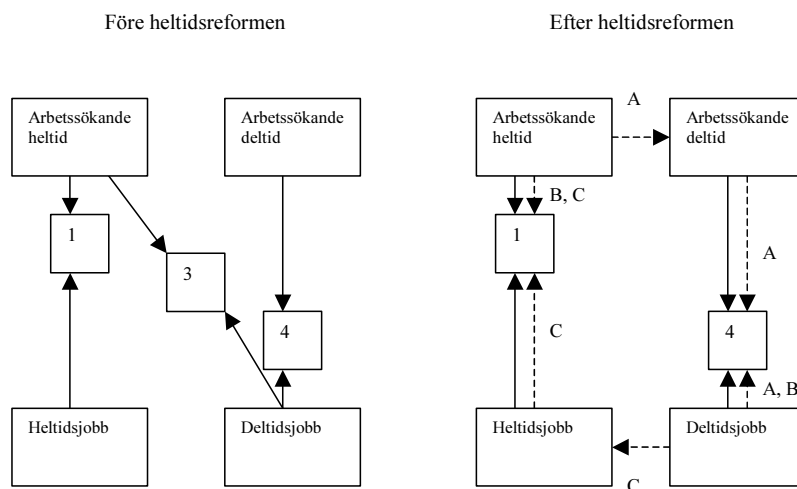
kommer att upphöra och fördelas mellan (1) och (4). Arbetsstagaren kommer att matchas med en heltidstjänst, eftersom många andra arbetsgivare erbjuder heltidstjänster. Arbetsgivaren hänvisas till (4) för att få sitt arbetskraftsbehov tillgodosett via de aktivt deltidansökande. Det faktum att flödet via (3) flyttas till både (1) och (4) gör att antalet lediga deltidjobb per aktivt sökande av deltidstjänst ökar, samtidigt som antalet lediga heltidjobb per sökande av heltidstjänst minskar.

### *Scenario C*

I detta sista scenario har arbetsgivaren möjlighet att anpassa sin rekrytering av arbetskraft efter utbudet av arbetstider från arbetstagarna, tack vare att verksamhetens förmåga att bevara flexibiliteten och måttligt ökade arbetskraftskostnader vid heltidsanställningar. I detta scenario kommer flödet via (3) att flyttas till (1). Till skillnad mot *Scenario B* kommer inte antalet lediga heltidjobb per arbetsökande av heltid att minska, eftersom det sker en samtidig förflyttning av både arbetstagarens och arbetsgivarens sökbeteende från (3) till (1). Detta scenario kräver att arbetsgivaren och arbetstagaren har en jämstark förhandlingsposition vid anställningsprocessen. För det första måste arbetsgivaren ha möjlighet att erbjuda en heltidstjänst trots de ökade arbetskraftskostnaderna. Arbetsgivaren får inte utkonkurreras av andra arbetsgivare som kan anställa på heltid med lägre kostnadsökningar och högre löneerbjudanden (*Scenario B*). För det andra måste arbetstagaren kunna hålla fast vid sitt krav om heltidsanställning utan att utkonkurreras av andra arbetstagare som väljer att aktivt söka sig till deltidarbete (*Scenario A*).

*Figur 5* illustrerar hur flödena av arbetsökande och lediga jobb påverkas av heltidsreformen under de tre olika scenarierna *A*, *B* och *C*. De tre scenarierna är beroende av styrkeförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under anställningsprocessen. *Tabell 3* sammanfattar hur styrkeförhållandena är fördelade i de tre scenarierna.

**Figur 5** Förändrade flöden i matchningsprocessen mellan arbetssökande och lediga jobb efter införandet av heltidsreformen enligt de tre scenarierna A, B och C



**Tabell 3** Styrkeförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i de tre scenarierna

Arbetstagarens förhandlingsposition	Arbetsgivarens förhandlingsposition	
	Svag	Stark
Svag		<i>Scenario A</i>
Stark	<i>Scenario B</i>	<i>Scenario C</i>

### 4.3 Långsiktiga konsekvenser

Vi analyserar nu hur det ändrade sök beteendet och förändrade anställningsprocessen påverkar den långsiktiga jämvikten på arbetsmarknaden. Vi identifierar tre viktiga förändringar av matchningen mellan arbetstagare och arbetsgivare som beskrivs i modellen.



- i) *Kostnaderna i samband med nyanställningen av deltidarbete kommer sannolikt att öka*

I *Scenario A* och *B* kommer arbetsgivare som tidigare kunde utlysa deltidstjänster vara tvungna att rekrytera arbetstagare som aktivt söker ett deltidsjobb. Rekryteringsprocessen blir troligen mer komplicerad och medför ökade sökkostnader för både arbetsgivare och arbetstagare. Bemanningsföretag kan vara en lämplig lösning för en del arbetsplatser att sänka rekryteringskostnaden. Den övergripande effekten blir dock att tillsättningen av lediga deltidstjänster blir mer komplicerad, eftersom deltidsjobb endast kan tillsättas på arbetstagarens initiativ.

- ii) *Lönsamheten för deltidstjänster som omvandlas till heltidstjänster kommer troligen att bli mer känslig för omvärldens påverkan*

I *Scenario C* kommer jobb som tidigare utformades som deltidstjänster att omorganiseras till heltidstjänster. Förändringar i omvärlden som påverkar lönsamheten och ersättningen för de varor eller tjänster som produceras på arbetsplatsen har troligen ett större inflytande på heltidstjänstens lönsamhet än på lönsamheten för deltids-tjänsten. Det beror på att intäktsökningen för den sista arbetstimmen i allmänhet kommer att vara lägre vid en heltidsanställning än vid en deltidsanställning.

- iii) *Det blir en bättre samstämmighet mellan arbetsgivarens och arbetstagarens önskemål om arbetstid*

I *Scenario B* kommer de arbetstagare som önskar heltid att matchas med arbetsgivare som vill anställa personal på heltid. Samtidigt kommer de arbetsgivare som söker deltidsanställda att tack vare heltidsreformen sammanföras med arbetssökande som aktivt söker deltidarbete. I *Scenario C* kommer arbetstagare som önskar heltid att matchas med arbetsgivare som tack vare heltidsreformen utformar heltidstjänster.

De ökade anställningskostnaderna (i) i *Scenario A* och *B* har flera effekter på arbetsmarknadens jämvikt. När kostnaderna i samband med tillsättningen av deltidstjänster ökar, kommer färre lediga jobb

att erbjudas. Flödet från (4) till tillsatta tjänster i *Figur 4* minskar. Ett minskat inflöde av nya anställningar innebär att arbetsgivaren behåller befintlig personal i större utsträckning. Omsättningen av personal kan således minska som en följd av de ökade anställningskostnaderna. Den genomsnittliga anställningslängden kommer att öka. En annan effekt av de ökade anställningskostnaderna är att förhandlingspositionen hos den befintliga personalen i löneförhandlingarna förstärks. De anställda vet nämligen att arbetsgivaren inte kommer att anställa ny arbetskraft till en lägre lön. Ökade lönekostnader för den befintliga personalen medför en drivkraft för arbetsgivaren att rationalisera verksamheten och minska personalstyrkan. Anställningens varaktighet kan därför minska, vilket gör att nettoeffekten på anställningens varaktighet och utflödet från tillsatta tjänster i *Figur 4* är osäkert. De ökade lönekostnaderna minskar dock antalet lediga jobb ytterligare och minskar inflödet till tillsatta tjänster ännu mer. När det minskade antalet lediga jobb inte balanseras av en minskning av antalet nedlagda tjänster, kommer arbetstagarna stegvis att friställas och antalet arbetslösa att öka.

Heltidsanställningar som är mer känsliga för minskad lönsamhet (ii) i *Scenario C* innebär att uppsägningen av anställda och utflödet från tillsatta tjänster kommer att öka. Anställningens varaktighet minskar således, vilket leder till att fler lediga jobb måste återbesättas. Men anställningens förväntade varaktighet påverkar även arbetsgivarens beslut om nyanställning. Om den genomsnittliga förväntade längden för en anställning minskar, då krävs det att arbetstagarens produktivitet på arbetsplatsen ökar.<sup>24</sup> Kravet på ökad produktivitet gör att utlysningen av lediga jobb minskar. Nettoeffekten för antalet lediga jobb är alltså osäker. Den ökade uppsägningstakten gör dock att arbetslösheten ökar.

Den förbättrade matchningen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens önskemål om arbetstid (iii) i *Scenario B* och *C* innebär att flödes hastigheten av lediga jobb och arbetssökande genom matchningsprocessen (1) och (4) ökar i jämförelse med tidigare då matchningen skedde genom (3). En effektivare matchningsprocess leder till en arbetsmarknad med lägre arbetslöshet och färre obesatta lediga jobb (vakanser). Den effektivare matchningen minskar dessutom arbetsgivarens förväntade anställningskostnader,

---

<sup>24</sup> Resonemanget är analogt med andra investeringsbeslut. Om avkastningsperioden för en investering förkortas, då måste avkastningens belopp per tidsenhet öka. Om inte avkastningens belopp ökar, sjunker den totala avkastningen från investeringen.

eftersom färre anställningsintervjuer och andra sökaktiviteter behöver genomföras. Den lägre anställningskostnaden kan öka efterfrågan på arbetskraft och ytterligare minska arbetslösheten, vilket i sin tur har en lönedrivande effekt. Samtidigt som nyanställningarna ökar kan även rationaliseringar och uppsägningar öka på grund av den stigande lönenivån. Anställningens varaktighet minskar. Nettoeffekten lär bli en sjunkande arbetslöshet tack vare den förbättrade matchningen och den ökade efterfrågan på arbetskraft. Antalet lediga jobb på arbetsmarknaden ökar troligen tack vare den ökade efterfrågan på arbetskraft och fler uppsägningar.

*Tabell 4* sammanfattar de långsiktiga effekterna på antalet lediga jobb, arbetslösheten och anställningens varaktighet i de tre scenarierna. De uppskattade effekterna baseras på att *Scenario A* skapar ökade anställningskostnader för arbetsgivare som söker deltidsanställda. *Scenario B* ger å ena sidan ökade anställningskostnader för arbetsgivare som söker deltidsanställda, men å andra sidan minskar anställningskostnaderna på grund av bättre matchning mellan parternas önskemål om arbetstid. *Scenario C* ger bättre matchning i arbetstid men ökad känslighet för sjunkande lönsamhet. *Tabell 4* visar att arbetslösheten riskerar att öka om arbetstagaren har en svag position i anställningsprocessen, medan effekten på arbetslösheten är oklar när arbetstagaren har en stark position. Antalet lediga jobb minskar om arbetstagaren har en svag position. När arbetstagaren har en stark position kan antalet lediga jobb öka när arbetsgivaren också har en stark position, men är osäker om arbetsgivaren har en svag position. Anställningens varaktighet minskar om arbetstagaren har en stark position, och är osäker när arbetstagaren har en svag position under anställningsprocessen.

Antalet lediga jobb per arbetssökande är av särskilt intresse, eftersom det beskriver det relativa efterfrågetrycket på arbetskraft i ekonomin. Vi ser att efterfrågetrycket på arbetskraft tenderar att sjunka när arbetsgivaren har en stark position i anställningsprocessen medan arbetstagaren har en svag position. Efterfrågan tenderar att öka om både arbetsgivaren och arbetstagaren har en stark position. Effekten på efterfrågan är oklar om arbetsgivaren har en svag position.

Tabell 4 Långsiktiga konsekvenser av de tre scenarierna

Arbetstagarens förhandlingsposition	Arbetsgivares förhandlingsposition	
	Svag	Stark
Svag	<p style="text-align: right;"><b>Scenario A</b></p> <p><i>Ökade anställningskostnader</i></p> <p>Arbetslöshet: <i>ökar</i>  Lediga jobb: <i>minskar</i>  Anställningens  varaktighet: <i>osäkert</i>  Efterfrågetryck  arbetskraft: <i>minskar</i></p>	
Stark	<p style="text-align: center;"><b>Scenario B</b></p> <p><i>Ökade anställningskostnader  + bättre matchning vid  anställningstillfället</i></p> <p>Arbetslöshet: <i>osäkert</i>  Lediga jobb: <i>osäkert</i>  Anställningens  varaktighet: <i>minskar</i>  Efterfrågetryck  arbetskraft: <i>osäker</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Scenario C</b></p> <p><i>Ökad känslighet för  anställningens lönsamhet  + bättre matchning vid  anställningstillfället</i></p> <p>Arbetslöshet: <i>osäkert</i>  Lediga jobb: <i>ökar</i>  Anställningens  varaktighet: <i>minskar</i>  Efterfrågetryck  arbetskraft: <i>ökar</i></p>

#### 4.4 Empirisk analys

*Scenario C* är det bästa utfallet av den tänkta heltidsreformen. Arbetsgivaren anpassar sig till arbetstagarens önskemål om att anställas på heltid. Antalet ofrivilliga deltidsanställningar har förutsättningar att minska i snabb takt, samtidigt som omsättningen av tillsatta tjänster ökar. Det är dock föga realistiskt att tro att *Scenario C* skulle kunna inträffa över hela arbetsmarknaden. Enligt avsnitt 2 är deltidsarbetslöshet en följd av arbetstagarens svagare förhandlingsposition i anställningsprocessen och begränsade valmöjligheter på arbetsmarknaden. Vi har sett att *Scenario C* förutsätter en jämstark förhandlingsposition mellan parterna vid anställningstillfället. Om det finns en kö av arbetssökande på deltid hos arbetsgivaren, är det svårare för arbetstagaren att hävda sin rätt till heltid, eftersom arbetsgivaren kan välja en anställd som aktivt

väljer deltidsarbete framför heltidsanställning (*Scenario A*). Arbetsgivaren å sin sida måste vara förvissad om att det inte finns andra arbetsgivare som anställer på heltid och samtidigt kan erbjuda bättre anställningsvillkor. Om det krävs högre lönenivåer och det finns en hög risk att förlora den anställde till en annan arbetsgivare, kan det vara bättre för arbetsgivaren att söka en arbetstagare som aktivt söker deltidsanställning istället (*Scenario B*).

Syftet med det här avsnittet är att uppskatta hur vanligt förekommande de tre olika scenarierna skulle kunna vara efter införandet av en heltidsreform. Eftersom scenarierna är beroende av parternas inbördes styrkeförhållanden i anställningsprocessen är det svårt att göra säkra prognoser. En utvärdering, som baseras på några enkla kriterier för parternas inbördes styrkeförhållande, visar dock att heltidsreformen kan få mycket olika effekter för män och kvinnor.

### *Scenario A*

Tabell 5 visar statistik över de sysselsatta inom arbetsmarknadens samtliga näringsgrenar under år 2004.<sup>25</sup> Tabellen delar upp statistiken mellan män och kvinnor, eftersom deltidsarbetet i så hög grad skiljer sig mellan könen. Kriterierna för att en näringsgren ska ingå i *Scenario A* är

- att näringsgrenen har en *hög* andel deltidssysselsatta. (heltidssysselsatta/ sysselsatta < 0,8),
- att andelen företagare + medhjälpare är *liten* i förhållande till antalet anställda ( $[\text{företagare} + \text{medhjälpare}] / \text{sysselsatta} < 0,1$ ).

Det första kriteriet beror på att verksamheter med en stor andel deltidсанställda kan antas ha inarbetade organisationer som är anpassade till deltidsarbete. Därför är det svårt för en arbetstagare med svag förhandlingsposition att få ett heltidsarbete. Vi sätter 20 procent deltidssysselsatta som en nedre gräns för att näringsgrenen ska anses karaktäriseras av deltidsjobb. Det andra kriteriet motiveras av att arbetstagaren ska ha små yttre möjligheter att påverka sin arbetstid genom exempelvis extra konsultuppdrag, starta egen firma, etc. Dessutom är det en indikation på att arbetstagarens

---

<sup>25</sup> De sysselsatta utgörs av anställda + företagare och medhjälpande hushållsmedlem.

kompetens inte är av den sort som är svår att byta ut för arbetsgivaren. Näringsgrenar där mindre än 10 procent av de sysselsatta är företagare eller medhjälpare betraktas som en bransch där företagandet har en liten omfattning.

I *Tabell 5* ser vi att det är fyra näringsgrenar för män och 15 näringsgrenar för kvinnor som karaktäriseras av både en låg andel företagare + medhjälpare och en hög andel deltidssysselsatta. Sammantaget är det 60 300 män och 1 200 400 kvinnor som är anställda i de näringsgrenar som kan inräknas i *Scenario A*. Det betyder att mindre än 1 procent av de anställda männen och ca 62 procent av anställda kvinnorna på arbetsmarknaden ingår i de näringsgrenar där nyanställning av deltidsjobb kan komma att ske enligt *Scenario A*. Anledningen till denna stora skillnad mellan män och kvinnor är att kvinnor i stor utsträckning är deltidssysselsatta i näringsgrenar där männen inte är det. Dessa näringsgrenar är

- *Handel med motorfordon och service,*
- *Parti- och agenturhandel utom motorfordon,*
- *Transport, magasinering,*
- *Post- och teleföretag,*
- *Bankverksamhet,*
- *Fastighetsbolag och förvaltning,*
- *Utbildningsverksamhet,*
- *Hälso- och sjukvård,*
- *Intresseorganisationer, religiösa samfund.*

Andelen kvinnor som är företagare är dessutom mycket låg inom dessa näringsgrenar. Sammantaget indikerar det att kvinnor i allmänhet har ett svagare utgångsläge i anställningsprocessen än vad män har, när det gäller tillsättningen av deltidstjänster. En viktig orsak är att kvinnor anställs i jobb inom dessa näringsgrenar som ofta innebär mindre ansvar och utbildningskrav än vad männen har. Därför kommer deltidsarbete vara ett naturligare inslag i de verksamheter som många kvinnor involveras i, medan heltidsanställningar blir normbildande för männen. I två näringsgrenar,

- *Varuhus och butiker med brett sortiment,*
- *Detaljhandel ej butik*

är även en relativt hög andel av männen deltidssysselsatta, men inom dessa sektorer är företagandet bland männen betydligt högre,

vilket antyder att männen kan ha en starkare position än kvinnorna i anställningsprocessen. I näringsgrenarna

- *Förskolor,*
- *Service och hemtjänst för äldre,*
- *Socialkontor och gruppboende, fritidshem.*

är deltidsarbetet omfattande och företagande ringa för både män och kvinnor. Dessa näringsgrenar inräknas därför i *Scenario A* för både män och kvinnor.

### *Scenario B*

I *Scenario B* anställer arbetsgivaren på deltid, men arbetstagare som söker en heltidsanställning matchas med heltidsjobb. Detta scenario är mest troligt inom näringsgrenar där många arbetsgivare konkurrerar om en viss kategori av arbetskraft eller yrkesgrupp. De arbetssökande är inte hänvisade till en dominerande arbetsgivare på orten, utan det finns flera potentiella arbetsgivare som kan tänkas anställa arbetstagaren. Dessutom har en del arbetsgivare större möjligheter än andra att utforma heltidstjänster. När heltidsreformen lägger beslutet om deltidsjobb i händerna på den arbetssökande, kommer det finnas arbetsgivare som rekryterar sökande till heltidstjänster medan andra arbetsgivare rekryterar sökande till deltidstjänster.

Kriterierna för att näringsgrenarna i *Tabell 5* ska ingå i *Scenario B* är

- att näringsgrenen har en *hög* andel deltidssysselsatta. (heltidssysselsatta/ sysselsatta < 0,8),
- att andelen företagare + medhjälpare är *stor* i förhållande till antalet anställda ( $[\text{företagare} + \text{medhjälpare}] / \text{sysselsatta} > 0,1$ ).

Kriterierna avviker således från *Scenario A* på den andra punkten: andelen företagare ska vara över 10 procent av de sysselsatta för att näringsgrenen ska räknas till *Scenario B*. Andelen deltidssysselsatta är fortfarande över 20 procent.

Fem näringsgrenar tillhör *Scenario B* för män medan nio näringsgrenar tillhör *Scenario B* för kvinnor. Sammanlagt är 151 800 män och 340 500 kvinnor anställda i de näringsgrenar som kan inräknas i *Scenario B*. Anledningen till att det är fler kvinnor än

män är, för det första, att i de näringsgrenar där både män och kvinnor tillhör *Scenario B* finns det fler anställda kvinnor än vad det finns män:

- *Specialbutiker,*
- *Restaurang- och hotellrörelse,*
- *Rekreation, kultur och sport.*

För det andra finns det flera näringsgrenar där endast kvinnorna tillhör *Scenario B* eftersom männen i större utsträckning arbetar heltid inom dessa branscher:

- *Jordbruk,*
- *Skogsbruk,*
- *Reparationsverkstäder, hushållsartiklar m.m.,*
- *Uthyrningsfirmor och Annan företagservice.*

För det tredje, i en näringsgren är andelen företagare betydligt större bland kvinnor än bland män, vilket gör att kvinnorna ingår i *Scenario B* medan männen ingår i *Scenario A*:

- *Annan service, förvärvsarbete i hushåll.*

### *Scenario C*

I detta sista scenario anpassar sig arbetsgivaren efter arbetstagarens önskemål om heltid. Andelen deltidsanställda är lågt, vilket innebär att organisationen i allmänhet inte är i behov av deltidsjobb för att öka flexibiliteten eller sänka arbetskraftskostnaderna. Kriteriet för att en näringsgren ska tillhöra *Scenario C* är

- att näringsgrenen har en *låg* andel deltidssysselsatta. (heltidssysselsatta/ sysselsatta > 0,8).

Vi antar att hela tillverkningsindustrin och all byggverksamhet tillhör *Scenario C* för både män och kvinnor. Männen har i allmänhet en liten andel deltidsanställda inom tillverkningsindustrin. Bland kvinnor är deltidsarbete betydligt vanligare. Flera näringsgrenar inom tillverkningsindustrin och byggverksamheten har en lägre andel än 80 procent av kvinnorna som är anställda på heltid.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Exempel på sådana näringsgrenar är *Livsmedels-, dryckesvaru- o tobakstillverkning, Förlag, grafisk och annan repro. Industri, El- och optikindustri* och *Mark-, grund-, bygg-, anläggningsföretag.*



Trots det antar vi att samtliga näringsgrenar som sorterar under *Tillverkning m.m.* och *Byggverksamhet* tillhör *Scenario C*. Anledningen är att dessa näringsgrenar inte ställs inför samma problematik vid hel- och deltidsanställningar som inom tjänsektorn. Det finns inte samma behov av att sänka arbetskraftskostnaderna eftersom dessa i regel utgör en liten del av kapitalkostnaderna för anläggning och utrustning. Flexibilitet i arbetstid är inte heller på samma sätt nödvändigt för att anpassa verksamheten efter varierande efterfrågan på produkterna under en dag. Deltidsanställningar som förekommer bland kvinnor inom industrin kan i huvudsak antas vara anpassning till deras personliga behov.

22 näringsgrenar tillhör *Scenario C* för män, medan det är sju näringsgrenar för kvinnor. Sammanlagt är det 1 661 300 män och 381 500 kvinnor anställda inom dessa näringsgrenar. Som nämnts ovan beror den manliga dominansen i detta scenario på att män i större utsträckning arbetar heltid i sektorer där kvinnor arbetar deltid. Näringsgrenar där både män och kvinnor ingår i *Scenario C* är:

- *Tillverkningsindustrin,*
- *Byggverksamhet,*
- *Försäkringsverksamhet,*
- *Datakonsulter,*
- *Forskning o utveckling,*
- *Reningsverk m.m.,*
- *Civila myndigheter, försvaret, internationella organisationer och utländska ambassader.*

Antalet män är större inom samtliga dessa näringsgrenar utom i *Försäkringsverksamhet*.

Tabell 5 Fördelning av anställda och scenarier efter kön och näringsgren

Näringsgren	SNI200 2 kod	Antal anställda (1 000-tal)		Procent heltidssysselsatta		Procent företagare + medhjälpare av antalet sysselsatta		Scenario	
		män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
Jordbruk	01	17,6	6,5	84	62	68	63	C	B
Skogsbruk	02	9,4	0,8	89	75	39	33	C	B
Fiske	05	0,2	0,0	100	-	83	-	C	-
Tillv, utv av mineral o energiprod	10-37 40-41	500,0	173,5	94	79	6	3	C	C
Byggverksamhet	45	177,2	16,9	95	70	21	8	C	C
Handel med motorfordon o service	50	52,3	11,6	90	56	20	5	C	A
Parti- o agenturhandel utom motorfordon	51	123,6	55,3	92	75	15	7	C	A
Varuhus och butiker med brett sortiment	52.1	23,2	55,0	74	37	16	2	B	A
Specialbutiker	52.2-5	38,1	80,1	79	49	31	13	B	B
Detaljhandel ej butik	52.6	3,6	4,6	78	66	19	8	B	A
Reparationsverk- städer, hushåll- sartiklar m.m.	52.7	2,0	0,7	83	37	58	25	C	B
Transport, magasinering	60-63	132,2	44,2	88	73	12	5	C	A
Post- och teleföretag	64	39,3	28,0	82	73	1	0	C	A
Bankverksamhet	65, 67.1	24,6	33,9	96	73	2	0	C	A
Försäkr.-verksamhet	66, 67.2	12,9	14,6	89	84	3	0	C	C
Fastighetsbolag o förvaltning	70	35,3	18,9	86	75	15	7	C	A
Uthyrningsfirmor	71	5,8	1,6	87	60	17	20	C	B
Datakonsulter, -byråer	72	53,5	22,9	93	81	21	5	C	C
Annan företagservice	74	137,5	133,3	86	71	26	13	C	B
Utbildningsverksamhet	80 exkl 80.101	112,8	248,3	86	74	2	1	C	A
Förskolor	80.101	3,9	102,2	75	67	5	1	A	A
Forskning o utveckling	73	24,5	18,5	95	86	2	1	C	C
Hälso- och sjukvård	85.1-2	53,1	254,8	86	64	8	2	C	A
Service och hemtjänst för äldre	85.31	28,9	198,6	62	43	1	0	A	A
Socialkontor och gruppboende, fritidshem	85.32	23,3	111,7	69	56	1	1	A	A
Restaurang- och hotellrörelse	55	41,3	62,3	71	55	26	10	B	B
Reningsverk m.m	90	9,9	2,8	95	82	2	0	C	C
Intresseorganisationer, religiösa samfund	91	25,2	33,3	87	63	1	0	C	A
Rekreation, kultur och sport	92	41,8	45,6	78	56	23	15	B	B
Annan service, förvärvsarbete i hushåll	93, 95	4,2	9,6	79	57	8	63	A	B

Näringsgren	SNI200 2 kod	Antal anställda (1 000-tal)		Procent heltidssysselsatta		Procent företagare + medhjälpare av antalet sysselsatta		Scenario	
		män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
Civila mybd., försvaret, internationella org., utländska ambassader	75,99	114, 5	131,3	90	81	0	0	C	C
Uppgift saknas		2,1	1,0	87	70	13	0	-	-
Samtliga näringsgrenar		1 87 3,7	1 922, 4	87	65	14	5	-	-

Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningar, 2004.

#### 4.5 Samlad bedömning

##### *Alternativ 1: Samtliga nyanställda ska erbjudas heltidsanställning*

Det föregående avsnittet visar att *Scenario A* kan inträffa för en betydande del av kvinnorna på arbetsmarknaden. Anställningar inom handel och kommunikationer, skolor och förskolor samt hälso- och sjukvård med en hög andel deltidsarbete och liten andel egenföretagare medför en uppenbar risk att deltidsarbetslösheten inte minskar trots den skisserade heltidsreformen. När de tre scenarierna fördelas över arbetsmarknaden enligt de enkla kriterierna ovan, resulterar det i att 62 procent av de anställda kvinnorna uppskattas ingå i den grupp på arbetsmarknaden som berörs av *Scenario A*. Det är färre män på grund av att män i större utsträckning arbetar heltid och i sektorer med fler alternativa anställningar. Männerna är i högre grad heltidssysselsatta, och i de näringsgrenar där deltidsarbete är vanligt för män är samtidigt graden av företagande högre än för kvinnor. Detta gör att endast anställda män inom förskolan, service och hemtjänsten för äldre och andra sociala tjänster ingår i de näringsgrenar som berörs av *Scenario A*. Det totala antalet deltidsarbetslösa män och kvinnor inom de berörda näringsgrenarna beräknas uppgå till 7 400 respektive 100 500 under 2004 (*Tabell 6*). Den skisserade heltidsreformen enligt Alternativ 1 har troligen begränsade möjligheter att minska denna deltidsarbetslöshet. Nyanställningar kommer fortsatt-

ningsvis att ske på deltid, men arbetsgivarens sök- och rekryteringskostnader kommer att öka. Arbetstagaren får inte den starkare förhandlingsposition som är heltidsreformens syfte.

I de sektorer av arbetsmarkanden som omfattas av *Scenario C* är det troligt att deltidarbetslösheten minskar tack vare deltidreformen. Dessa sektorer omfattar tillverknings-, energi- och råvaruutvinningsindustrin, byggnadsindustrin, samt för männen i stor utsträckning finansiell verksamhet, företagstjänster och handel och kommunikationer. Ca 90 procent av de anställda männen och 20 procent av de anställda kvinnorna ingår i dessa näringgrenar. Det är sektorer av arbetsmarknaden där deltidsanställningar är mindre förekommande och där deltidarbetslösheten är lägre. Deltidarbetslösheten under 2004 för dessa grupper beräknas till ca 32 500 män och ca 9 000 kvinnor. Denna deltidarbetslöshet kommer troligen att minska. Samtidigt ökar efterfrågetrycket på arbetskraft inom dessa sektorer som ett resultat av att anställningar rationaliseras och deltidstjänster omformas till heltid.

Arbetsmarknadssektorer som omfattas av handel i specialbutiker, företagservice, restaurang och handel ingår i *Scenario B*. Arbetsgivaren fortsätter att söka efter deltidsanställda, men de heltidssökande kommer i större utsträckning söka sig till heltidstjänster. Antalet deltidarbetslösa under 2004 var ca 15 000 män och 40 000 kvinnor. Denna deltidarbetslöshet kommer troligen att minska, men det ökade utbudet av heltidsarbetskraft innebär att heltidarbetslösheten kan öka.

Sammantaget förefaller Alternativ 1 skapa en risk för högre arbetslöshet bland kvinnor på arbetsmarknaden samtidigt som deltidarbetslösheten minskar endast långsamt. Bland männen minskar troligtvis deltidarbetslösheten mer och risken för en ökning av den totala arbetslösheten är betydligt mindre.

**Tabell 6** Antal anställda och deltidsarbetslösa män och kvinnor som inkluderas i de tre scenarierna under Alternativ 1

Scenario	Antal anställda (1 000-tal)		Antal deltidsarbetslösa* (1 000-tal)	
	män	kvinnor	män	kvinnor
A	60,3 (3 %)	1200,4 (62 %)	7,4	100,5
B	151,8 (8 %)	340,5 (18 %)	14,8	39,2
C	1 661,3 (89 %)	381,5 (20 %)	32,6	8,8
Summa	1 873,4 (100 %)	1 922,4 (100 %)	54,8	148,5

\* Deltidsarbetslösa är anställda 1–34 tim/vecka som uppger att de arbetar mindre än vad de skulle vilja göra p.g.a. arbetsmarknadsskäl.

Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningar, 2004.

*Alternativ 2 och 3: Nyanställda i företag med minst 20 eller 50 anställda ska anställas på heltid*

I dessa alternativ av heltidsreformen undantas företag med färre än 20 respektive 50 anställda. För alternativ 2 betyder det att ca 20 procent av de anställda på arbetsmarknaden (ca 730 000) finns i företag där deltidsanställningar inte behöver tillkomma på arbetstagarens initiativ. I alternativ 3 undantas ca 30 procent (ca 1 045 000) av de anställda från heltidsreformen.<sup>27</sup>

Näringsgrenar som domineras av företag med få anställda återfinns inom *Jord- och Skogsbruk, Fiske, Reparationsverkstäder, hushållsartiklar m.m., Uthyrningsfirmor och Annan service, förvärvsarbete i hushåll*. I Tabell 7 framgår det att mindre än 50 procent av de anställda i dessa sektorer arbetar i företag med 20 anställda och fler. Om gränsen dras vid 50 anställda i företaget, inkluderas även *Byggverksamhet, Handel med motorfordon och service, Parti- och agenturhandel, Specialbutiker, Restaurang- och hotellrörelse, Fastighetsbolag och förvaltning* samt *Intresseorganisationer och religiösa samfund* i de näringsgrenar där mindre än 50 procent av de anställda arbetar i stora företag. När arbetsgivarna inom dessa näringsgrenar undantas från heltidsreformen kommer sannolikt effekterna från ökade anställningskostnader och omorganisering av arbetet att minska.

<sup>27</sup> SCB, Företagsregister, 2004.

Samtidigt skapas det en tudelning av arbetsmarknaden, där företag med fler än 20 anställda inte öppet kan rekrytera deltidsanställda. Vi har tidigare berört problematiken som kan uppstå: Stora företag kan på olika sätt rekrytera deltidsanställda via små företag som öppet kan utannonsera deltidsjobb. Det är alltså inte säkert att företag med färre än 20 respektive 50 anställda verkligen kommer att gynnas av lägre rekryteringskostnader, mindre omvandlingstryck och mer varaktiga anställningar.

När antalet anställda som kommer att vara anställda i de företag som berörs av heltidsreformen i Alternativ 2 och 3 sammanställs på samma sätt som i *Tabell 6* ovan, framgår det att fördelningen mellan de tre scenarierna inte påverkas i någon större utsträckning (Se *Tabell 8*). *Scenario A* dominerar fortfarande bland kvinnorna, medan *Scenario C* dominerar bland männen. Det är således osäkert hur Alternativ 2 och 3 kommer att påverka situationen för arbetsgivare och arbetstagare jämfört med Alternativ 1. Å ena sidan skapas utrymme för nyanställningar på deltid i mindre företag. Dessa nyanställningar kan komma att fördelas till frivilligt deltidsarbetande, och tillgodose behovet av flexibla arbetstider för grupper av både arbetsgivare och arbetstagare. Å andra sidan är det osäkert om personer som är eller riskerar att bli deltidsarbetslösa kommer att vara anställda i större företag, och därmed omfattas av heltidsreformen, eller om urvalsmekanismer i samband med rekryteringen av deltidsarbetskraft får till följd att ofrivilligt deltidsarbete ökar i de mindre företagen.

Tabell 7 Antal anställda fördelat efter företagets storlek och näringsgren

SNI2002 kod	Näringsgren	Antal anställda Anställda 20 och fler Anställda 50 och fler		
		(1 000-tal)		
00	Uppg saknas	0,4		
01	Jordbruk	22,4	21%	11%
02	Skogsbruk	18,8	44%	38%
05	Fiske	0,5	4%	0%
10-37, 40-41	Tillv, utv av mineral o energiprod	709,4	86%	76%
45	Byggverksamhet	196,6	57%	42%
50	Handel med motorfordon o service	67,8	55%	43%
51	Parti- o agenturhandel utom motorfordon	174,7	60%	41%
52.1	Varuhus och butiker med brett sortiment	795,3	79%	63%
52.2-5	Specialbutiker	124,3	53%	45%
52.6	Detaljhandel ej butik	6,6	76%	62%
52.7	Reparationsverkstäder, hushållsartiklar	3,2	25%	14%
55	Restaurangrörelse, Hotell	89,3	51%	31%
60-63	Transport, magasinering	167,5	69%	56%
64	Post- teleföretag	72,3	98%	97%
65, 67.1	Bankverksamhet	59,5	93%	89%
65, 67.2	Försäkr-. Verksamhet	231,0	88%	82%
70	Fastighetsbolag o förvaltning	54,4	57%	44%
71	Uthyrningsfirmor	8,9	47%	34%
72	Datakonulter	82,9	75%	63%
73	Forskning o utveckling*	43,1	100%	100%
74	Annan företagsservice	281,7	66%	55%
75,99	Civila myndigheter*	245,8	100%	100%
80 exkl 80.101	Utbildningsverksamhet	361,2	97%	94%
80.101	Förskolor*	106,1	100%	100%
85.1-2	Hälso- o sjukvård	296,4	95%	93%
85.31	Service o hemtjänst för äldre	252,9	98%	97%
85.32	Socialkontor, gruppboende*	135,0	100%	100%
90	Reningsverk*	12,7	100%	100%
91	Intresseorg. Religiösa samfund	57,3	59%	37%
92	Rekreation, sport, kultur*	87,3	100%	100%
93	Annan service, förvärvsarbete i hushåll	141,7	39%	33%
	Samtliga	3 848,3		

\* Dessa näringsgrenar domineras av offentliga arbetsgivare med många olika verksamheter, varför Företagsregistrets statistik inte ger en korrekt bild över antalet anställda i de företag som kan inräknas i näringsgrenarna. Tabellen redovisar istället antalet anställda enligt Arbetskraftsundersökningarna. Eftersom

kommuner, landsting eller staten driver dessa verksamheter, antas det att 100 % av de anställda arbetar i företag med 50 anställda eller fler.

Källa: SCB, Företagsregister 2004.

Låt oss *anta* att minskningen av deltidsarbetslöshet är proportionell med hur stor andel av de anställda som berörs av *Scenario B* och *C*. Under det antagandet skulle antalet deltidsarbetslösa som omfattas av de tre scenarierna vara det som redovisas i *Tabell 8* nedan. Antalet deltidsarbetslösa kan minska med 32 500 män och 33 000 kvinnor vid Alternativ 2. Vid alternativ 3 är motsvarande siffror 27 700 män och 28 400 kvinnor.

**Tabell 8a** Antal anställda och deltidsarbetslösa män och kvinnor som inkluderas i de tre scenarierna under Alternativ 2

Scenario	Antal anställda (1 000-tal)		Antal deltidsarbetslösa (1 000-tal)	
	<i>män</i>	<i>kvinnor</i>	<i>män</i>	<i>kvinnor</i>
<i>A</i>	60,5 (4 %)	1 111,8 (66 %)	7,4	93,1
<i>B</i>	60,2 (4 %)	216,1 (13 %)	5,9	24,9
<i>C</i>	1 353,3 (92 %)	349,0 (21 %)	26,6	8,1
<i>Summa</i>	1 474,0 (100 %)	1 677,0 (100 %)	39,9	126,1

**Tabell 8b** Antal anställda och deltidsarbetslösa män och kvinnor som inkluderas i de tre scenarierna under Alternativ 3

Scenario	Antal anställda (1 000-tal)		Antal deltidsarbetslösa (1 000-tal)	
	<i>män</i>	<i>kvinnor</i>	<i>män</i>	<i>kvinnor</i>
<i>A</i>	59,7 (5 %)	1 058,0 (67 %)	7,3	88,6
<i>B</i>	45,8 (3 %)	181,6 (12 %)	4,5	20,9
<i>C</i>	1 183,6 (92 %)	324,2 (21 %)	23,2	7,5
<i>Summa</i>	1 289,1 (100 %)	1 563,7 (100 %)	35,0	117,0

### *Diskussion*

Heltidsreformen har bäst förutsättningar att minska deltidsarbetslösheten om arbetsgivaren har möjlighet att anpassa sin verksamhet till heltidsanställningar, samtidigt som arbetstagaren har en tillräckligt stark förhandlingsposition för att i praktiken



genomdriva heltidsanställning (*Scenario C*). Men detta scenario infaller endast i näringsgrenar och för kön med en relativt låg deltidsarbetslöshet. För att heltidsreformen ska få en verklig effekt krävs det

- att det skapas incitament för arbetsgivaren att anpassa sig till kravet på att endast anställda deltidsanställd personal om arbetstagaren själv begär det,
- att arbetstagaren i nuläget har få möjligheter att på egen hand driva fram heltidsanställning.

Det kan konstateras att arbetsgivarnas drivkrafter och incitament till att anställda på heltid är svåra att uppnå i *Scenario A* och *B*. Om företagens lönsamhet riskerar att minska dramatiskt i samband med att deltidsanställningarna omvandlas till heltidsanställningar kommer företagsledningarna på olika sätt finna andra vägar till att rekrytera deltidsanställda. Detta sker till priset av ökade rekryteringskostnader, färre nya lediga jobb och ökad arbetslöshet.

Det framgår av *Tabell 9* att deltidsarbetslösheten bland kvinnor är betydande inom näringsgrenarna *Utbildningsverksamhet, Förskolor, Hälso- och sjukvård, Service och hemtjänst* samt *Socialkontor och gruppboende*. Ca 52 procent av de deltidsarbetslösa kvinnorna är anställda inom de näringsgrenar där den kommunala och landstingskommunala sektorn dominerar. För männen är motsvarande andel ca 26 procent. En minskning av deltidsarbetslösheten inom dessa sektorer skulle medföra att ca 77 500 kvinnor och 14 300 män slussas ut till heltidsanställningar.

Förklaringen till att heltidsreformen har en svag effekt för deltidsarbetslösa kvinnor är att näringsgrenarna som inom i de kommunala sektorerna bedöms ingå i *Scenario A*. En nyckelfråga är hur en heltidsreform skulle kunna skapa drivkrafter hos arbetsgivarna inom de kommunala verksamheterna att omvandla deltidsjobb till heltidsjobb för att minska deltidsarbetslösheten. Om de fem näringsgrenarna *Utbildningsverksamhet, Förskolor, Hälso- och sjukvård, Service och hemtjänst* samt *Socialkontor och gruppboende* skulle ingå i *Scenario C* vore effekten av en heltidsreform betydligt gynnsammare för de deltidsarbetslösa kvinnorna.

**Tabell 9 Deltidsarbetslösa, anställda 1-34 timmar per vecka som uppger att de arbetar mindre än vad de skulle vilja göra p.g.a. arbetsmarknadsskäl**

SNI2002 kod	Näringsgren	Antal anställda 1000-tal		Önskad ökning tim/vecka och individ		Scenario	
		Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
1	Jordbruk	0,9	0,7	19	17	C	B
2	Skogsbruk	0,1	0,1	25	27	C	B
10-37, 40-41	Tillv. utv av mineral o energiprod	3,3	4,6	17	13	C	C
45	Byggsamhet	0,6	0,9	19	16	C	C
50	Handel med motorfordon o service	0,9	1,0	19	17	C	A
51	Parti- o agenturhandel utom motorfordon	1,7	2,3	19	14	C	A
52.1	Varuhus och butiker med brett sortiment	2,5	10,8	15	13	B	A
52.2-5	Specialbutiker	3,4	13,5	17	16	B	B
52.6	Detaljhandel ej butik	0,3	0,4	15	13	B	A
52.7	Reparationsverkstäder, hushållsartiklar m.m.	0	0,1	16	16	C	B
60-63	Transport, magasinering	4,9	2,4	16	16	C	A
64	Post- och teleföretag	2,3	1,8	17	17	C	A
65,67.1	Bankverksamhet	0,2	1,0	27	11	C	A
66,67.2	Försäkr.-verksamhet	0,2	0,2	15	26	C	C
70	Fastighetsbolag o förvaltning	0,6	1,2	20	15	C	A
71	Uthyrningsfirmor	0,2	0,2	20	10	C	B
72	Datakonsulter, -byråer	0,6	0,5	19	12	C	C
74	Annan företagservice	4,8	9,5	19	18	C	B
80 exkl.							
80.101	Utbildningsverksamhet	5,6	14,8	17	15	C	A
80.101	Förskolor	0,4	7,8	18	14	A	A
73	Forskning o utveckling	0,4	0,2	21	9	C	C
85.1-2	Hälsa- och sjukvård	1,7	11,7	14	11	C	A
85.31	Service och hemtjänst för äldre	4,3	29,9	15	12	A	A
85.32	Socialkontor och gruppboende, fritidshem	2,3	13,3	15	14	A	A
55	Restaurang- och hotellrörelse	6,2	9,2	19	16	B	B
90	Reningsverk m.m	0,1	0,1	27	10	C	C
91	Intresseorganisationer, religiösa samfund	1,3	2,1	17	13	C	A
92	Rekreation, kultur och sport	2,4	4,8	21	16	B	B
93, 95	Annan service, förvärvsarbete i hushåll	0,4	1,1	7	19	A	B
75, 99	Civila mynd., försvaret, internationella org., utländska ambassader	2,2	2,3	25	15	C	C
uppgift saknas		0	0,1	11	10		
Totalt		55,0	148,5	18	14		

Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningar, 2004.

## 4.6 Statsfinansiella effekter

Antalet deltidsarbetslösa i den offentliga sektorn för 2004 beräknas till 19 400 män och 84 900 kvinnor. Antalet deltidsarbetslösa i den kommunala och landstingskommunala sektorn var 14 400 män och 77 600 kvinnor.<sup>28</sup> Antalet deltidsarbetslösa som ingår i *Scenario B* och *C* och därmed kan få heltidsanställning är i offentlig sektor 18 600 män och 16 600 kvinnor. Inom enbart den kommunala och landstingskommunala sektorn var motsvarande siffror 7 400 män och 100 kvinnor. Det är alltså en stor andel av kvinnorna i både offentlig sektor (80 procent) och i kommunal sektor (99 procent) som inte uppnår en minskad deltidsarbetslöshet eftersom de ingår i *Scenario A*.

**Tabell 10** Minskad deltidsarbetslöshet i de tre alternativen till heltidsreform

	Alternativ 1		Alternativ 2		Alternativ 3	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Minskad deltidsarbetslöshet	47 400	48 000	32 500	33 000	27 700	28 400
Varav i offentlig sektor	18 600	16 600	18 600	16 600	18 600	16 600
Antal timmar per vecka (1000-tal)	853	783	585	528	499	454
Varav i offentlig sektor	236	114	236	114	236	114

<sup>28</sup> Näringsgrenar som räknas till offentlig sektor är:

- Forskning och utveckling
- Civila myndigheter, försvaret, internationella organisationer
- Utbildningsverksamhet
- Förskolor
- Hälso- och sjukvård
- Service och hemtjänst för äldre
- Socialkontor, gruppboende
- Reningsverk
- Rekreation, sport, kultur

Till den kommunala sektorn räknas:

- Utbildningsverksamhet
- Förskolor
- Hälso- och sjukvård
- Service och hemtjänst för äldre
- Socialkontor, gruppboende
- Reningsverk

Deltidsreformen under Alternativ 1–3 ger således ökade offentliga utgifter för 350 000 arbetstimmar per vecka på grund av övergång från deltidsanställningar till heltidsanställningar.<sup>29</sup> Dessa utgifter kompenseras till en del av minskade arbetslöshetsersättningar.

Ytterligare effekter för de offentliga utgifterna är ökad arbetslöshetsersättning från den ökade arbetslösheten som kan följa av de ökade anställningskostnaderna och upphörandet av befintliga anställningar. Dessa ökade utgifter kan balanseras av rationaliseringar och effektiviseringar inom de offentliga verksamheter som ställer om från deltidsarbete till heltidsarbete.

## 5 Slutsatser

Orsaken och syftet bakom deltidsarbetet på den svenska arbetsmarknaden varierar mellan olika näringsgrenar, åldersgrupper och kvalifikationskrav. För arbetstagaren är deltidsarbetet framförallt viktigt för att kunna samordna kraven från arbetsliv och familjeliv. Deltidsjobb är även vanliga vid inträdet på arbetsmarknaden vid unga år, samt i samband med pensionering. Förekomsten av ofrivilliga deltidsanställningar som resulterar i deltidsarbetslöshet är i stor utsträckning beroende av arbetstagarens förhandlingsstyrka när frågan om ökad arbetstid tas upp till förhandling med arbetsgivaren. Arbetstagaren har en svag position när verksamheten kräver att arbetstagaren anpassar sig efter arbetsscheman och arbetets lokalisering samtidigt som arbetsgivaren upplever att arbetstagaren lätt kan bytas ut mot annan arbetskraft. För att minska deltidsarbetslösheten krävs dels att arbetstagaren utvecklar sin kompetens till tjänster som innebär heltidssysslor, dels att arbetsgivarna ger sina deltidsanställda möjligheter att avancera inom sina yrkesområden och förhindrar inlåsnings effekter på grund av bristande kompetensutveckling.

Resultatet av en tänkt heltidsreform bör i stor utsträckning bero på hur arbetsgivarens och arbetstagarens förhandlingsposition påverkas. Vi har analyserat en situation då arbetstagaren söker en heltidstjänst medan den aktuella arbetsgivaren är i behov av en deltidsanställd. Frågan är hur en heltidsreform skulle påverka en sådan situation. Det utkristalliseras tre scenarier:

---

<sup>29</sup> Uppgiften om ökad arbetstid baseras på önskad ökning tim/vecka och individ i *Tabell 9*.

- (A) Arbetstagaren är tvungen att frivilligt söka deltidstjänsten, eftersom arbetsgivaren har god tillgång på alternativ arbetskraft som vill arbeta deltid medan arbetstagarens alternativa möjligheter till heltidsanställning är små.
- (B) Arbetstagaren kan söka en heltidstjänst hos en alternativ arbetsgivare, medan den aktuella arbetsgivaren fortsätter att söka efter frivilligt deltidssarbete.
- (C) Arbetsgivaren anpassar sig efter arbetstagarens önskemål om en heltidstjänst.

Utfallet av en heltidsreform är beroende av vilket eller vilka scenarier som kommer att vara vanligast. Utifrån några enkla kriterier finner vi att kvinnor som befinner sig i en situation där arbetsgivaren erbjuder deltidssanställning medan kvinnorna själva vill arbeta heltid, med stor sannolikhet hamnar i *Scenario A*. Män i motsvarande situation kommer med stor sannolikhet att hamna i *Scenario C*. Den huvudsakliga orsaken till denna skillnad mellan män och kvinnor är att kvinnor i större utsträckning arbetar inom näringsgrenar vars arbetsmarknad innehåller många deltidssjobb. Därför är det troligt att många kvinnor kommer att uppleva konkurrens från frivilligt deltidssarbete arbetstagare, medan männen i större utsträckning arbetar i jobb där heltidsarbetet är normgivande från början. Arbetsgivaren har svaga drivkrafter att omvandla deltidssjobben till heltidssysslor om verksamhetens lönsamhet i stor utsträckning är beroende av flexibla arbets-scheman, samtidigt som behovet av tillräckligt kvalificerad arbetskraft kan tillfredsställas utan utlysning av heltidstjänster.

Vi har övervägt tre alternativ till en heltidsreform. Alternativ 1 innebär att samtliga nyanställningar ska vara på heltid såvida arbetstagaren inte önskar att arbeta deltid. Alternativ 2 medger att företag med färre än 20 anställda på eget initiativ kan utlysa deltidstjänster. I Alternativ 3 gäller undantaget för företag med färre än 50 anställda.

Om någon av dessa tre alternativa heltidsreformer hade existerat under 2004, och haft full genomslagskraft, uppskattas det att deltidssarbetslösheten bland män och kvinnor på den svenska arbetsmarknaden hade minskat enligt *Tabell 11* nedan. Antalet deltidssarbetslösa baseras på SCB:s arbetskraftsundersökningar. Deltidssarbetslösa uppskattas till antalet anställda individer som

under 2004 hade en vanligen arbetad arbetstid mellan 1 och 34 timmar per vecka och samtidigt uppger att de skulle vilja arbeta mer men är förhindrade av arbetsmarknadsskäl. Det genomsnittliga antalet deltidsarbetslösa män var ca 55 000, medan antalet kvinnor var ca 148 500.

**Tabell 11** Procentuell minskning av deltidsarbetslöshet fördelat efter Alternativ 1–3

	Alternativ 1 (samtliga företag)	Alternativ 2 (företag med 20 anställda och fler)	Alternativ 3 (företag med 50 anställda och fler)
<i>Män</i>	85 %	60 %	50 %
<i>Kvinnor</i>	33 %	22 %	19 %

Minskningen i deltidsarbetslöshet för Alternativ 1–3 är ungefär lika stor för män och kvinnor i absoluta tal. Den relativa minskningen är betydligt större för män än för kvinnor. Givet de antagande som gjorts i den här rapporten, uppskattas det att deltidsarbetslösheten kan minska med mellan 50 000 och 100 000 arbetstagare under Alternativ 1–3. Deltidsarbetslösheten kan alltså minska med mellan 25 och 50 procent.

Denna minskning kommer dock att ske till priset av ökade rekryterings och anställningskostnader för frivilliga deltidstjänster, vilket påverkar skapandet av nya tjänster inom företag och andra organisationer. Högre kostnader för att tillsätta lediga jobb kan minska arbetsgivarnas benägenhet att nyanställa. Kravet att öka produktiviteten för heltidsanställningarna kommer troligen att förkorta anställningarnas genomsnittliga varaktighet och öka omvandlingstrycket på arbetsmarknaden. Sammantaget kommer arbetsmarknaden för män och kvinnor troligen påverkas enligt *Tabell 12* nedan. De olika effekterna för män och kvinnor beror på att fördelningen av scenarierna *A*, *B* och *C* varierar för män och kvinnor.

Tabell 12 Långsiktiga effekter av heltidsreformen Alternativ 1–3

	Arbetslöshet		Lediga jobb		Anställningens varaktighet		Efterfrågetryck på arbetskraft från arbetsgivarna	
	<i>män</i>	<i>kvinnor</i>	<i>män</i>	<i>kvinnor</i>	<i>män</i>	<i>kvinnor</i>	<i>män</i>	<i>kvinnor</i>
Alternativ 1–3	?	ökning	ökning	minskning	minskning	?	ökning	minskning

En heltidsreform enligt de riktlinjer som har presenterats i den här bilagan skulle troligen få mer gynnsamma effekter om arbetsgivarna inom de kommunala och landstingskommunala verksamheterna fick drivkrafter att i större utsträckning utlysa heltidstjänster, trots deras ofta dominerande position på den lokala arbetsmarknaden och tillgången på frivilligt deltid arbetande arbetskraft. Det är nödvändigt att arbetstagarens förhandlingsposition stärks vid anställningstillfället samtidigt som arbetsgivaren upplever det lönsamt att omvandla deltidstjänster till heltidstjänster.

## Litteratur

- Anxo, Dominique, Elena Stancanell och Donald Storrie. 2000. "Transitions between different working-time arrangements: a comparison of Sweden and the Netherlands," i *Working-Time Changes, Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Jacqueline O'Reilly, Inmaculada Cebrián och Michel Lallement red. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar, s. 93–131.
- Barrett, Garry F. och Denise J. Doiron. 2001. "Working part time: by choice or by constraint." *Canadian Journal of Economics*, 34:4, s. 1042–65.
- Burchell, Brendan J. Angela Dale och Heather Joshi 1997. "Part-Time Work among British Women" i *Between Equalization and Marginalization*. Blossfeld Hans-Peter och CattCatherine Hakim red. Oxford: Oxford University Press, s. 210–46.
- Del Boca, Daniela. 2002. "The Effect of Child Care and Part Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy." *Journal of Population Economics*, 15:3, s. 549–73.
- Europeiska Kommission. 2000. "European Economy Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Number 4.
- Levenson, Alec R. 1996. "Recent Trends in Part-Time Employment." *Contemporary Economic Policy*, 14:4, s. 78–89.
- Montgomery, Mark och James Cosgrove. 1993. "The Effects of Employee Benefits on the Demand for Part-Time Workers." *Industrial and Labor Relations Review*, 47:1, s. 87–98.
- OECD. 1999. *Employment Outlook*. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development.
- Ottosson, Jan och Karsten Lundequist. 2005. "Deltidsarbetslöshet i Sverige – en kartläggning." *Arbetslivsrapport nr 2005:2*, Arbetslivsinstitutet.
- Ours, Jan C. van och Gijsbert van Lomwel. 2003. "On the employment effects of part-time labor." *Tilburg University, Center for Economic Research, Discussion Paper: 4*, Tilburg.



- Partridge, Mark D. 2003. "Part-time workers and economic expansion: comparing the 1980s and 1990s with U.S. state data." *Papers in Regional Science*, 82:1, s. 51–73.
- Pissarides, Christopher A. 2000. *Equilibrium Unemployment Theory*. Cambridge, London: The MIT Press.
- Rasmussen, Erling, Jens Lind och Jelle Visser. 2004. "Divergence in Part-Time Work in New Zealand, the Netherlands and Denmark." *British Journal of Industrial Relations*, 42:4, s. 637–58.
- Rothschild, Michael och Joseph Stiglitz. 1976. "Equilibrium in Competitive Insurance Markets: An Essay on the Economics of Imperfect Information." *Quarterly Journal of Economics*, 90:4, s. 629–49.
- SCB. 2005. "Sysselsättning och arbetslöshet 1976–2004." *Information från Arbetskraftsundersökningarna 2005:1*.
- Stratton, Leslie S. 1994. "Reexamining Involuntary Part-Time Employment." *Journal of Economic and Social Measurement*, 20:2, s. 95–115.
- Stratton, Leslie S. 1996. "Are "Involuntary" Part-Time Workers Indeed Involuntary?" *Industrial and Labor Relations Review*, 49:3, s. 522–36.
- Sundström, Marianne. 1991. "Part-Time Work in Sweden: Trends and Equality Effects." *Journal of Economic Issues*, 25:1, s. 167–78.
- Tijdens, Kea G. 2002. "Gender Roles and Labour Use Strategies: Women's Part-Time Work in the European Union." *Feminist Economics*, 8:1, s. 71–99.
- Tilly, Chris. 1991. "Reasons for the continuing growth of part-time employment." *Monthly Labor Review*, 114:3, s. 10–18.

# Statens offentliga utredningar 2005

---

## *Kronologisk förteckning*

1. Radio och TV i allmänhetens tjänst. Riktlinjer för en ny tillståndsperiod. Ku.
2. Radio och TV i allmänhetens tjänst. Finansiering och skatter. Ku.
3. Sveriges tillträde till 1995 års Unidroit-konvention om stulna eller olagligt utförda kulturföremål. Ku.
4. Liberalisering, regler och marknader. + Bilagor. N.
5. Postmarknad i förändring. N.
6. Säkert inläst?  
En granskning av rymningarna från Kumla, Hall, Norrtälje och Mariefred 2004. Ju.
7. Försvarsfastigheter – information till riksdagen och effektiv lokalförsörjning. Fi.
8. Behov av rörlig ledningsstödsresurs. Fö.
9. KRUT  
Reformerat regelverk för handel med försvarsmateriel. UD.
10. Handla för bättre klimat.  
Från införande till utförande. M.
11. Välfärdsverksamhet för sjömän. N.
12. Bokpriskommissionens slutrapport.  
Det skall vara billigt att köpa böcker och tidskrifter. U.
13. Lördagsdistribution av dagstidningar. U.
14. Effektivare handläggning av anknytningsärenden. UD.
15. Familjeåterförening och fri rörlighet för tredjelandsmedborgare. UD.
16. Reformerat system för insättningsgarantin. Fi.
17. Vem får jaga och fiska?  
Rätt till jakt och fiske i lappmarkerna och på renbetesfjällen. Jo.
18. Prospektansvar. Fi.
19. Beskattningen vid omstruktureringar enligt fusionsdirektivet. Fi.
20. Konsumentskydd vid modemkapning. Ju.
21. Vinstandelar. Fi.
22. Nya upphandlingsregler. Fi.
23. en BRASkatt? – beskattning av avfall som förbränns. Fi.
24. Arbetslivsinriktad rehabilitering.  
Framtida organisation för Arbetslivstjänster och Samhall Resurs AB. N.
25. Gränslös utmaning – alkoholpolitik i ny tid. S.
26. Mobil med bil. Ett nytt synsätt på bilstöd och färdtjänst. + Bilaga, lättläst och Daisy. S.
27. Den svenska fiskerikontrollen – en utvärdering. Jo.
28. Dubbel bosättning för ökad rörlighet. Fi.
29. Storstad i rörelse.  
Kunskapsöversikt över utvärderingar av storstadspolitikens lokala utvecklingsavtal. Ju.
30. Lagen om byggfelsförsäkring.  
En utvärdering. M.
31. Stödet till utbildningsvetenskaplig forskning. U.
32. Regeringens stabsmyndigheter. Fi.
33. Fjärrvärme och kraftvärme i framtiden. M.
34. Socialtjänsten och den fria rörligheten. S.
35. Krav på kassaregister Effektivare utredning av ekobrott. Fi.
36. På väg mot ... En hållbar landsbygdsutveckling. Jo.
37. Tolkutbildning – nya former för nya krav. U.

38. Tillgång till elektronisk kommunikation i brottsutredningar m.m. Ju.
39. Skog till nytta för alla? N.
40. Rätten till mitt språk  
Förstärkt minoritetsskydd. Ju.
41. Bortom Vi och Dom.  
Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering. Ju.
42. Säker information. Förslag till informationssäkerhetspolitik. Fö.
43. Vårdnad – Boende – Umgänge  
Barnets bästa, föräldrars ansvar.  
Del A + B. Ju.
44. Smiley: Hygien och redlighet i livsmedelshandlingen. Jo.
45. Säkra förare på moped, snöskoter och terränghjulning. N.
46. Bättre arbetslivsinriktad rehabilitering.  
En fusion mellan Arbetslivstjänster och Samhall Resurs AB. N.
47. Kärnavfall – barriärerna, biosfären och samhället. M.
48. Ett utvecklat resurstilldelningssystem för högskolans grundutbildning. U.
49. Unionsmedborgares rörlighet inom EU. UD.
50. Arbetskraftsinvandring till Sverige – befolkningsutveckling, arbetsmarknad i förändring, internationell utblick. N.
51. Bilen, Biffen, Bostaden. Hållbara laster – smartare konsumtion. Jo.
52. Avgiftsfinansierad livsmedels-, djurskydds- och foderkontroll – för en högre och jämnare kvalitet. Jo.
53. Beskattning när tillgångar värderas till verkligt värde. Fi.
54. Framtidens kriminalvård. Del 1+2. Ju.
55. Bättre inomhusmiljö. M.
56. Det blågula glashuset.  
– strukturell diskriminering i Sverige. Ju.
57. Enhetlig eller differentierad mervärdesskatt? + Bilagedel. Fi.
58. Ny reglering av offentliga uppköps-erbjudanden. Ju.
59. Miljöbalken; miljö kvalitetsnormer, miljöorganisationerna i miljöprocessen och avgifter. M.
60. Efter flodvägen – det första halvåret. Fö.
61. Personuppgifter för samhällets behov. Fi.
62. Anpassning av radio- och TV-lagen till den digitala tekniken. U.
63. Tryggare leveranser. Fjärrvärme efter konkurs. N.
64. en BRASkatt! – beskattning av avfall som deponeras. Fi.
65. Registerkontroll av personal vid hem för vård eller boende som tar emot barn eller unga. S.
66. Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål. + Forskarrapporter.  
+ Sammanfattning N.
67. Energideklarationer.  
Metoder, utformning, register och expertkompetens. M.
68. Regionala stimulansåtgärder inom skatteområdet. Fi.
69. Sverige inifrån.  
Röster om etnisk diskriminering. Ju.
70. Polisens behov av stöd i samband med terrorismbekämpning. Ju.
71. Informationssäkerhetspolitik.  
Organisatoriska konsekvenser. Fö.
72. Alkolås – nyckel till nollvisionen. N.
73. Reformerad föräldraförsäkring.  
Kärlek Omvårdnad Trygghet.  
+ Bilagor. S.
74. Nytt djurhälsoregister – bättre nytta och ökad säkerhet. Jo.
75. Hundgöra – att göra hundar som gör nytta. Jo.
76. Fiskevårdens finansiering. Jo.
77. Får jag lov?  
Om planering och byggande. Del 1+2. M.
78. Etikprövningslagstiftningen – vissa ändringsförslag. U.
79. Vem får jaga och fiska? Historia, folk rätt och miljö. Jo.
80. Uppdragsarkeologi i tiden. U.
81. Källan till en chans. Nationell handlingsplan för den sociala barn- och ungdomsvården.  
+ Särtryck: Mål och förslag.  
+ Bilaga: Kunskapsöversikt. S.

82. Personer med tungt missbruk.  
Stimulans till bättre vård och behandling. S.
83. Kärnavfall – kostnader och finansiering. M.
84. En ny uppgifts- och ansvarsfördelning mellan polis och åklagare. Ju.
85. Tillsyn på försäkringsområdet. Fi.
86. Ägaransvar vid trafikbrott. N.
87. Svårnavigerat? Premiepensionssparande på rätt kurs. Fi.
88. Vräkning och hemlöshet – drabbar också barn. S.
89. Bevakning av kollektivavtals efterlevnad. N.
90. Abort i Sverige. S.
91. Agenda för mångkultur.  
Programförklaring och kalendarium för Mångkulturåret 2006. U.
92. Styrningen av insatsförsvaret. Fö.
93. Stärkt konkurrenskraft och sysselsättning i en ny geografi – en samlad förvaltning med politisk styrning. N.
94. Kunskap för biologisk mångfald – inventera mera eller återvinn kunskapen? M.
95. Nyttiggörande av högskoleuppfindingar. U.
96. En effektiv förvaltning för insatsförsvaret. Fö.
97. När en räcker. Mastdelning för miljön. N.
98. Behörighet och ansvar inom djurens hälso- och sjukvård. Jo.
99. Vissa företagsskattefrågor. Fi.
100. På den assistansberättigades uppdrag. God kvalitet i personlig assistans – ändamålsenlig användning av assistansersättning. S.
101. Utan timplan – för målinriktat lärande. U.
102. Utan timplan – forskning och utvärdering. U.
103. Anhörigåterförening. UD.
104. Sverige och tsunamin – granskning och förslag. Del 1 Huvudrapport. Del 2 Expertrapporter. Fi.
105. Stärkt rätt till heltidsanställning. N.

# Statens offentliga utredningar 2005

---

## Systematisk förteckning

### Justitiedepartementet

---

#### Säkert inlåst?

En granskning av rymningarna från Kumla, Hall, Norrtälje och Mariefred 2004. [6]

Konsumentskydd vid modemkapning. [20]  
Storstad i rörelse.

Kunskapsöversikt över utvärderingar av storstadspolitikens lokala utvecklingsavtal. [29]

Tillgång till elektronisk kommunikation i brottsutredningar m.m. [38]

Rätten till mitt språk  
Förstärkt minoritetsskydd. [40]

Bortom Vi och Dom.  
Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering. [41]

Vårdnad – Boende – Umgänge.  
Barnets bästa, föräldrars ansvar.  
Del A + B. [43]

Framtidens kriminalvård. Del 1+2. [54]

Det blågula glashuset.  
– strukturell diskriminering i Sverige. [56]

Ny reglering av offentliga uppköps-  
erbjudanden. [58]

Sverige inifrån.  
Röster om etnisk diskriminering. [69]

Polisens behov av stöd i samband med  
terrorismbekämpning. [70]

En ny uppgifts- och ansvarsfördelning  
mellan polis och åklagare. [84]

### Utrikesdepartementet

---

#### KRUT

Reformerat regelverk för handel med  
försvarsmateriel. [9]

Effektivare handläggning av anknätnings-  
ärenden. [14]

Familjeåterförening och fri rörlighet för  
tredjelandsmedborgare. [15]

Unionsmedborgares rörlighet inom EU.  
[49]

Anhörigåterförening. [103]

### Försvarsdepartementet

---

Behov av rörlig ledningsstödsresurs. [8]

Säker information. Förslag till informations-  
säkerhetspolitik. [42]

Efter flodvågen – det första halvåret. [60]

Informationssäkerhetspolitik.

Organisatoriska konsekvenser. [71]

Styrningen av insatsförsvaret. [92]

En effektiv förvaltning för insatsförsvaret.  
[96]

### Socialdepartementet

---

Gränslös utmaning – alkoholpolitik i ny tid.  
[25]

Mobil med bil. Ett nytt synsätt på bilstöd  
och färdtjänst. + Bilaga, lättläst och  
Daisy. [26]

Socialtjänsten och den fria rörligheten. [34]

Registerkontroll av personal vid hem  
för vård eller boende som tar emot barn  
eller unga. [65]

Reformerad föräldraförsäkring.  
Kärlek Omvårdnad Trygghet. + Bilagor.  
[73]

Källan till en chans. Nationell  
handlingsplan för den sociala barn-  
och ungdomsvården.

+ Särtryck: Mål och förslag.

+ Bilaga: Kunskapsöversikt. [81]

Personer med tungt missbruk.  
Stimulans till bättre vård och behandling. [82]  
Vräkning och hemlöshet – drabbar också barn. [88]  
Abort i Sverige. [90]  
På den assistansberättigades uppdrag.  
God kvalitet i personlig assistans – ändamålsenlig användning av assistansersättning. [100]

#### **Finansdepartementet**

---

Försvarsfastigheter – information till riksdagen och effektiv lokalförsörjning. [7]  
Reformerat system för insättningsgarantin. [16]  
Prospektansvar. [18]  
Beskattningen vid omstruktureringar enligt fusionsdirektivet. [19]  
Vinstandelar. [21]  
Nya upphandlingsregler. [22]  
en BRASkatt? – beskattning av avfall som förbränns. [23]  
Dubbel bosättning för ökad rörlighet. [28]  
Regeringens stabsmyndigheter. [32]  
Krav på kassaregister Effektivare utredning av ekobrott. [35]  
Beskattning när tillgångar värderas till verkligt värde. [53]  
Enhetlig eller differentierad mervärdeskatt? + Bilagedel. [57]  
Personuppgifter för samhällets behov. [61]  
en BRASkatt! – beskattning av avfall som deponeras. [64]  
Regionala stimulansåtgärder inom skatteområdet. [68]  
Tillsyn på försäkringsområdet. [85]  
Svårnavigerat? Premiepensionssparande på rätt kurs. [87]  
Vissa företagsskattefrågor. [99]  
Sverige och tsunamin – granskning och förslag. Del 1 Huvudrapport. Del 2 Expertrapporter. [104]

#### **Utbildnings- och kulturdepartementet**

---

Radio och TV i allmänhetens tjänst.  
Riktlinjer för en ny tillståndperiod. [1]  
Radio och TV i allmänhetens tjänst.

Finansiering och skatter. [2]  
Sveriges tillträde till 1995 års Unidroit-konvention om stulna eller olagligt utförda kulturföremål. [3]  
Bokpriskommissionens slutrapport.  
Det skall vara billigt att köpa böcker och tidskrifter. [12]  
Lördagsdistribution av dagstidningar. [13]  
Stödet till utbildningsvetenskaplig forskning. [31]  
Tolkutbildning – nya former för nya krav. [37]  
Ett utvecklat resurstilldelningssystem för högskolans grundutbildning. [48]  
Anpassning av radio- och TV-lagen till den digitala tekniken. [62]  
Etikprövningslagstiftningen – vissa ändringsförslag. [78]  
Uppdragsarkeologi i tiden. [80]  
Agenda för mångkultur.  
Programförklaring och kalendarium för Mångkulturåret 2006. [91]  
Nyttiggörande av högskoleuppfinningar. [95]  
Utan timplan – för målinriktat lärande. [101]  
Utan timplan – forskning och utvärdering. [102]

#### **Jordbruksdepartementet**

---

Vem får jaga och fiska?  
Rätt till jakt och fiske i lappmarkerna och på renbetesfjällen. [17]  
Den svenska fiskerikontrollen – en utvärdering. [27]  
På väg mot ... En hållbar landsbygdsutveckling. [36]  
Smiley: Hygien och redlighet i livsmedelshandlingen. [44]  
Bilen, Biffen, Bostaden. Hållbara laster – smartare konsumtion. [51]  
Avgiftsfinansierad livsmedels-, djurskydds- och foderkontroll – för en högre och jämnare kvalitet. [52]  
Nytt djurhälsoregister – bättre nytta och ökad säkerhet. [74]  
Hundgöra – att göra hundar som gör nytta. [75]

Fiskevårdens finansiering. [76]  
Vem får jaga och fiska? Historia, folkrätt  
och miljö. [79]  
Behörighet och ansvar inom djurens  
hälso- och sjukvård. [98]

#### **Miljö- och samhällsbyggnadsdepartementet**

---

Handla för bättre klimat.  
Från införande till utförande. [10]  
Lagen om byggförsäkring.  
En utvärdering. [30]  
Fjärrvärme och kraftvärme i framtiden. [33]  
Kärnavfall – barriärerna, biosfären och  
samhället. [47]  
Bättre inomhusmiljö. [55]  
Miljöbalken; miljö kvalitetsnormer, miljö-  
organisationerna i miljöprocessen och  
avgifter. [59]  
Tryggare leveranser. Fjärrvärme efter  
konkurs. [63]  
Energideklarationer.  
Metoder, utformning, register och  
expertkompetens. [67]  
Får jag lov?  
Om planering och byggande. Del 1+2.  
[77]  
Kärnavfall – kostnader och finansiering. [83]  
Kunskap för biologisk mångfald – inventera  
mera eller återvinn kunskapen? [94]

#### **Näringsdepartementet**

---

Liberalisering, regler och marknader. [4]  
Postmarknad i förändring. [5]  
Välfärdsverksamhet för sjömän. [11]  
Arbetslivsinriktad rehabilitering.  
Framtida organisation för Arbetslivs-  
tjänster och Samhall Resurs AB. [24]  
Skog till nytta för alla? [39]  
Säkra förare på moped, snöskoter och  
terränghjuling. [45]  
Bättre arbetslivsinriktad rehabilitering. En  
fusion mellan Arbetslivstjänster och  
Samhall Resurs AB. [46]  
Arbetskraftsinvandring till Sverige  
– befolkningsutveckling, arbetsmarknad  
i förändring, internationell utblick. [50]  
Makt att forma samhället och sitt eget  
liv – jämställdhetspolitiken mot nya  
mål. + Forskarrapporter.  
+ Sammanfattning. [66]

Alkolås – nyckel till nollvisionen. [72]  
Ågaransvar vid trafikbrott. [86]  
Bevakning av kollektivavtals efterlevnad.  
[89]  
Stärkt konkurrenskraft och sysselsättning  
i en ny geografi – en samlad förvaltning  
med politisk styrning. [93]  
När en räcker. Mastdelning för miljön. [97]  
Stärkt rätt till heltidsanställning. [105]