

## 9 Tidsbegränsade anställningar

Detta kapitel ska, i enlighet med direktiven, belysa utvecklingen av tidsbegränsade anställningar och orsaker till utvecklingen efter 1980. Statistiskt kan man endast följa utvecklingen från år 1987, då arbetskraftsundersökningarna (AKU) utvidgades till att omfatta även tidsbegränsade anställningar. Det medför att vår kunskap är ganska begränsad i tiden. Utvecklingen mot fler tidsbegränsade anställningar är också ett tämligen nytt fenomen på den svenska arbetsmarknaden och kan i huvudsak dateras till tiden efter 1990.

Kapitlet inleds med ett avsnitt om den ökande flexibiliteten på arbetsmarknaden och drivkrafter för en flexibel organisation. Därefter beskrivs utvecklingen på arbetsmarknaden med tonvikt på näringsgrenar. De tidsbegränsat anställda beskrivs med avseende på kön, ålder, arbetsmiljö m.m. Därefter följer en beskrivning av deras syn på flexibilitet och omställningsbenägenhet. Kapitlet avslutas med en kort analys över de tidsbegränsas möjligheter till fast anställning.

### 9.1 Den flexibla arbetsmarknaden

#### **Den flexibla arbetsmarknadens framväxt**

Arbetsmarknaden i Sverige har genomgått stora förändringar under 1990-talet vad gäller anställningsformer, arbetsvillkor och arbetstider. Utvecklingen har gått mot nya organisationsformer, allt fler tidsbegränsat anställda och flexibla arbetstider. Förändringarna är dramatiska därför att de står i så skarp kontrast till de förhållanden som rådde tidigare.

På 1960-talet strävade många företag efter att utvidga sin verksamhet. Varje företag skulle svara för all den verksamhet som var förknippad med att framställa en vara. Tanken var att de skulle kunna erbjuda kunder och medarbetare allt. Det ledde till stora företag med ett stort antal anställda. Detta skapade i sin tur en stor intern arbetsmarknad, som i princip innebar en livslång anställning med olika karriärvägar och återkommande internutbildning i syfte att skapa starka

band mellan anställda och arbetsgivare. Den interna utbildningen var företagsspecifik, vilket skulle förhindra utbytbarhet och konkurrens om arbetskraften mellan företag. Allt detta ledde till en organisation som inte upplevdes som tillräckligt flexibel och lyhörd gentemot förändringar i omvärlden.

Under 1980-talet börjar synsättet att gradvis förändras. Man talar nu om avknoppning och bolagisering. Företagen skulle ägna sig åt sin huvudsakliga uppgift, kärnverksamheten, och låta andra företag sköta kringverksamheter. Den starka högkonjunktur som rådde under slutet av 1980-talet medförde dock att omvandlingstrycket inte kom med full kraft förrän under 1990-talet.

### **Flexibilitet i företag**

Under lågkonjunkturen i början av 1990-talet slogs många företag ut och många av dem som fanns kvar organiserade om sin verksamhet. I möjligaste mån försöker företagen koncentrera sig på sin kärnverksamhet, dvs. sin huvudsakliga verksamhet, och köper eller hyr in kringverksamheter, s.k. outsourcing eller utkontraktering. Organisationen slimmas till ett minimum, s.k. "lean production", dvs. man använder mindre av allt. Mindre lager, mindre material, färre anställda och mindre arbetstid för produktion. Den personal som blir kvar utgör den "hårda kärnan" och ingår i arbetslag med självstyrande grupper. Det nya sättet att organisera verksamheten ställer höga krav på personalens flexibilitet och problemlösningsförmåga, på social kompetens, språkkunskaper m.m. för att kunna hantera de kundkontakter som styrs från arbetslagen i stället för, som tidigare, från chefer på mellannivå. Kraven på den nya kundanpassade organisationen är

- en platt (horisontell) organisation med få beslutsfattare,
- en flexibel utformning av individernas arbetsuppgifter,
- ett utvecklat nätverk i stället för en pyramid av beslutsfattare,
- koncentration på kärnkompetensen.

Utöver den fasta kärnpersonalen finns en grupp personer som är anställd i mer flexibla arbetsformer såsom projektanställda, objektanställda m.m. Gruppens storlek varierar beroende på säsong, konjunkturläge och skede i arbetsprocessen. För att kunna möta efterfrågan måste således arbetsstyrkan anpassas därefter.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> SAF, Arbete utan anställning, 1996.

Av NUTEKS Flex-1:studie (Wikman et al)<sup>2</sup> framgår att tre fjärdedelar av företagen har gjort betydande organisatoriska förändringar under 1990-talet. En hög andel av dessa hade dessutom genomförts med stöd från offentliga medel, varav mellan 40 och 50 procent kom från Arbetslivsfonden. Uppföljning av de förändringsarbeten, som Arbetslivsfonden har varit delaktig i, visar att en hög andel av personalen därigenom har fått ökad grad av arbetsrotation, fått göra mer av planering och förberedelser i arbetet och också deltagit i uppföljning och utveckling av arbetsmetoder och arbetssätt.

Genom en slimmad organisation och färre chefer på mellannivåer lyfts också en del av förutsättningarna för den interna arbetsmarknaden bort (Wikman et al). Den enskilde måste i större utsträckning än tidigare ta ansvar för sin egen kompetensutveckling. Det blir således svårare för personer med lägre utbildning att få arbete genom att arbetsgivarna i större utsträckning än tidigare söker utbildad arbetskraft i stället för att utbilda den själv.

### **Drivkrafter för en flexibel organisation**

Drivkrafter för den flexibla organisationen är krav på ökad produktivitet och effektivitet. Det gäller inom både den privata och den offentliga sektorn. Produktivitetsdelegationen (SOU 1991:82) anvisar ett flertal metoder för att åstadkomma en modernare och mer resurssnål arbetsorganisation. Globaliseringen av ekonomin har skapat ett internationellt beroende och ökad konkurrens från omvärlden. Den nya informationsteknologin och investerares krav på bättre avkastning har påskyndat utvecklingen med att organisera verksamheten på ett mer flexibelt och kundanpassat sätt. Politiska beslut med syfte att avreglera finansmarknaden har också bidragit till utvecklingen. Även utvecklingen av den svenska lagstiftningen har syftat till att införa en flexiblare arbetsmarknad (1994 och 1997).

Behovet av en flexibel organisation sammanfattas av Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF, i följande punkter<sup>3</sup>:

- Hög förändringstakt ökar behovet av flexibla organisationslösningar.
- Den nya informationsteknologins snabbhet skapar nya möjligheter att kommunicera och samordna aktiviteter såväl inom som mellan företag. Organisationerna blir alltmer nätverk.

<sup>2</sup> Anders Wikman, Arbetslivsinstitutet, Alf Andersson och Madeleine Bastin, SCB "Nya relationer i arbetslivet", 1998.

<sup>3</sup> SAF, Flexibilitet i praktiken, 1992.

- När företagande blir alltmer kunskapsintensivt väljer många att koncentrera verksamhet och resurser till den egna kärnkompetensen. Samtidigt växer det fram specialistföretag, som engageras vid behov.
- Kostnaderna för att styra och samordna verksamheten i stora hierarkier har blivit allt högre. Marknadslösningar ersätter hierarkiska och administrativa lösningar.
- Kraven på högt tempo i alla processer i organisationen tillgodoses genom nätverksliknande och flödesinriktade strukturer. Den traditionella organisationen har hierarkiska system.

### **Arbetsgivarens behov av en flexibel arbetsstyrka**

Den nya kundanpassade organisationen, där gamla tiders lageruppbyggnad inte längre finns har ersatts med en "just-in-time"-organisation. Kundernas efterfrågan varierar över tiden och det blir alltmer nödvändigt att kunna variera både antalet anställda vid arbetstoppar och att variera arbetstiden så att den passar kunden. Det som alltid har gällt för tjänsteföretag gäller nu också för många varor. Olika former av tidsbegränsade anställningar används, exempelvis vikariat, projektanställning, provanställning, kallas vid behov, visstidsanställning.

En ny variant av tidsbegränsad anställning representerar det avtal på långtidskontrakt, på mellan 2 och 5 år utan rätt till fast anställning, som förhandlades fram under 1998 mellan teaterförbundet och arbetsgivaren. I utbyte mot överenskommelsen fick teaterförbundet igenom högre lön. En av motiveringarna till överenskommelsen var, förutom lönen, att få en mer flexibel organisation. Uppgårelsen är den första i sitt slag på den svenska arbetsmarknaden.

Utöver olika former av tidsbegränsade anställningar har bemanningsföretag vuxit fram sedan arbetsförmedlingsmonopolet avskaffades (år 1993). Under 1997 fanns uppskattningsvis 18 000 personer med fast eller tidsbegränsad anställning i olika bemanningsföretag, som kunde rycka in vid behov.

Samordnade lösningar mellan olika företag tillämpas i Östergötland sedan 1997. Utgångspunkten var att flera företag upplevde samma problem, nämligen att orderingången varierade kraftigt och att kunderna kom med sina order allt senare och behövde varorna allt snabbare. Företagen, i dag ca 60 stycken, bildade tillsammans ett bolag som hyr ut personal till de företag som för tillfället är i behov av fler anställda. Endast företag som är anslutna till bolaget kan utnyttja tjänsterna. Personer som är anställda i detta företag har fast anställning men arbetar flexibelt – mot olika företag. När en person inte är uthyrd

utbildas han/hon på något av ägarföretagen för att bredda sin kompetens.<sup>4</sup>

Det finns också en tydlig tendens till att företagen använder flexibla och verksamhetsanpassade arbetstider för att möta efterfrågan. Ett sätt är att använda övertidstimmar, vilka dock i längden blir ganska kostsamma för företagen. Andra sätt är t.ex. att konjunkturanpassa arbetstiden, att hitta lokala överenskommelser eller individuella lösningar. Den konjunkturanpassade arbetstiden gör det möjligt för företag att behålla kompetensen i företaget och för den enskilde att slippa bli uppsagd.

Att arbetsgivarna tillämpar flexibel arbetstid framgår av en undersökning bland företagsledare om deras syn på flexibel förläggning av arbetstider.<sup>5</sup> Där framkommer att sju av tio företag tillämpar flexibel förläggning av arbetstiden så att den vid behov varierar från dag till dag eller från vecka till vecka. Små företag tillämpar i högre utsträckning än större företag olika former av flexibel förläggning av arbetstiden. I undersökningen drar man slutsatsen att denna skillnad sannolikt är en viktig förklaring till att man särskilt inom de större företagen skulle vilja ha betydligt mer av flexibla arbetstider.

### Den offentliga sektorn<sup>6</sup>

Även den offentliga verksamheten i stat, landsting och kommuner har genomgått betydande organisationsförändringar under 1990-talet. Tekniska förändringar har fått ökad betydelse för hur verksamheter organiseras. Det gäller för kontorsarbetet såväl som för hälso- och sjukvårdsarbetet genom medicinska och teknologiska framsteg.

Även för den offentliga sektorn har globaliseringen av ekonomin skapat ett internationellt beroende. Internationaliseringen gör det svårare för ett enskilt land att bedriva en politik som alltför mycket skiljer sig från omvärlden. De allt mer begränsade ekonomiska resurserna har lett till omprövningar av de offentliga åtagandena.

Den nyliberala vågen under 1980-talet var starkt präglad av monetarismen och dess tilltro till den fria marknaden. Offentlig verksamhet skulle konkurrensutsättas eller ännu hellre säljas ut till privata intressen. De förändringar som följde präglades av en strävan efter

<sup>4</sup> Se Kapitel 12.

<sup>5</sup> Källa SAF, 1998, [www.saf.se](http://www.saf.se) "Företagsledare om arbetstidsförkortning och flexibel förläggning av arbetstider". Beteckning 9070 i Demoskops arkiv.

<sup>6</sup> Bygger på Anders Wikman et al "Nya relationer i arbetslivet", Arbetslivsinstitutet 1998.

decentralisering och delegering, en fokusering på effektivitet och uppföljningsbara mål. Betoningen på det sistnämnda har bidragit till att man fokuserat frågorna på hur verksamheter bedrivs, dvs. på effektivitet, serviceinriktning m.m. Diskussionen har också handlat om den politiska styrningen och politikens möjligheter att styra en förvaltning, där regelverken ersatts med ramar för verksamheten.

Den offentliga verksamheten har således kommit att beröras av flera förändringar samtidigt. Det har varit all mer krävande ekonomiska besparingskrav samtidigt som kraven på en förbättrad service har ökat. Mycket tyder på att det har varit tvingande ekonomiska skäl som har avgjort förändringstakten, nivån på kostnadsbesparingarna och förändring av anställningsformer.

### **Lagstiftningen om tidsbegränsade anställningar**

*Före 1974* Före lagen om anställningsskydd 1974, den s.k. LAS, fanns inga generella rättsliga inskränkningar i arbetsgivarens rätt att anställa för viss tid. Regleringen skedde i kollektivavtal, som var rättsligt bindande sedan år 1928.

*1974 års lagstiftning (LAS)* gav långtgående anställningsskydd för de fast anställda och då uppstod också behov av att kunna göra undantag. Man införde i lagen möjligheter att anställa för viss tid, för viss säsong och för visst arbete, dvs. praktik, vikariat och arbetsuppgifter av särskild beskaffenhet, exempelvis expertkunskap eller projekt för viss tid.

*1982 års lagstiftning* Sedan den 1 april 1982 tillåts två andra former av tidsbegränsade anställningar i sex månader, nämligen provanställning och anställning på viss tid för arbetsanhopning (högst 6 månader under en period av 2 år).

*1994 års lagstiftning* Den tillåtna anställningstiden för visstidsanställning förlängdes från sex till tolv månader under en period av två år. Provanställning tilläts i tolv månader i stället för som tidigare sex månader.

*1995 års lagstiftning* Reglerna om visstidsanställning och provanställning återställdes till tidigare gällande regler, dvs. sex månader, den s.k. "återställaren". Förändringarna trädde i kraft år 1995.

1997 års lagstiftning innebar att

- det blev tillåtet i LAS att ingå lokala avtal om tidsbegränsade anställningar,
- det infördes en ny anställningsform, överenskommen visstidsanställning. Den tillåtna anställningstiden för visstidsanställning förlängs från sex till tolv månader under en period av tre år. Jämfört med 1994 års lag är anställningsformen mycket mer liberal eftersom arbetsgivaren inte behöver ange något skäl för att välja den anställningsformen,
- det infördes en borte gräns för vikariatsanställningar. Denna regel kommer inte att få effekt förrän den 1 januari år 2000.

## 9.2 Arbetsmarknaden från 1987 till 1997

Tidsbegränsade anställningar är inget nytt fenomen utan har funnits i alla tider. Framför allt är säsongarbete och behovsanställningar gamla anställningsformer. Statistiskt kan man dock endast följa utvecklingen från år 1987, då arbetskraftsundersökningarna (AKU) utvidgades till att omfatta även tidsbegränsade anställningar.

Från 1987 till 1990 ökade antalet anställda varje år. Det starka konjunkturläget och den brist på arbetskraft som rådde i slutet av 1980-talet inom flertalet sektorer kan vara en bidragande orsak till att det var de fasta anställningarna som ökade medan antalet tidsbegränsade minskade.

### **En halv miljon jobbar flexibelt**

1990-talets dramatiska nedgång på arbetsmarknaden medförde en kraftig minskning av antalet sysselsatta och hög arbetslöshet. Det är de fasta anställningarna som har minskat medan antalet tidsbegränsat anställda har ökat. Under en tioårsperiod, 1987–1997, har antalet fast anställda minskat med 450 000 eller 13,2 procent, medan antalet tidsbegränsat anställda har ökat med 40 000, eller närmare 9 procent. Under 1997 hade drygt en halv miljon människor en tidsbegränsad anställning medan tre miljoner hade en fast anställning.

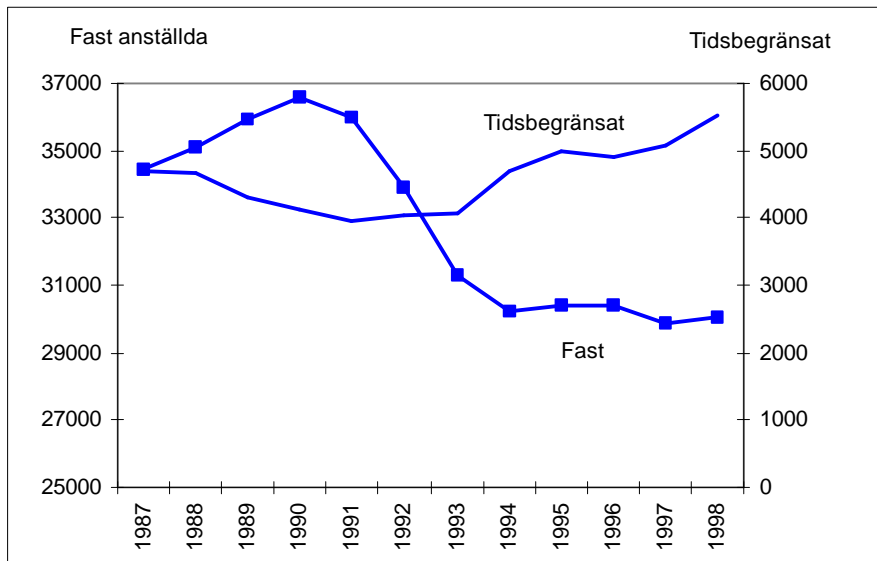
*Tabell 9.1 Antal fast respektive tidsbegränsat anställda fördelade på kön och totalt, 1997 jämfört med 1987. AKU Årsmedeltal.*

	Fast anställning 1997			Tidsbegränsad anställning 1997		
	Antal	Förändring jfr med 1987 %	Fördelning % 1997	Antal	Förändring jfr med 1987 %	Fördelning % 1997
Kvinnor	1 473 000	-12,4	49,3	296 800	6,3	58,3
Män	1 516 000	-13,9	50,7	212 300	12,4	41,7
Totalt	2 989 000	-13,2	100	509 100	8,7	100

Den förbättring av konjunkturen som skedde under 1994 resulterade inte i någon generell sysselsättningsökning utom för antalet tidsbegränsat anställda där det skedde en märkbar ökning, 16 procent, jämfört med året innan. För männen rörde det sig om en ökning med 24 procent och för kvinnorna 10 procent. För männens del är det särskilt tydligt att antalet tidsbegränsat anställda har ökat successivt när antalet fast anställda har minskat, men aldrig så mycket som under 1994. Under 1997 ser vi återigen samma utveckling, tidsbegränsat anställda ökar och antalet fast anställda minskar. Utvecklingen under 1998 visar en fortsatt ökning av antalet tidsbegränsat anställning men också en viss ökning av antalet fast anställda.



Figur 9.1 Fast och tidsbegränsat anställda, 100-tal. AKU Årsmedeltal.



OBS Olika skalor

Den största procentuella ökningen under 1994 gällde provanställningar för både män och kvinnor samt projektanställningar, särskilt för män. En tredjedel av ökningen mellan 1993 och 1994 gällde projektanställningar, en fjärdedel behovsanställning och närmare en femtedel provanställningar. Under 1997 var det främst projekt- och behovsanställningar som ökade. Behovsanställningarna svarade för hälften av ökningen. Det är svårt att säga vilken betydelse de förändringar i lagstiftningen som reglerar visstidsanställningar (1994 och 1997) har haft för ökningen av antalet tidsbegränsade anställningar och i vad mån ökningen beror på en konjunkturuppgång. Möjligen har den ökade möjligheten till längre visstidsanställningar bidragit till en snabbare ökning.

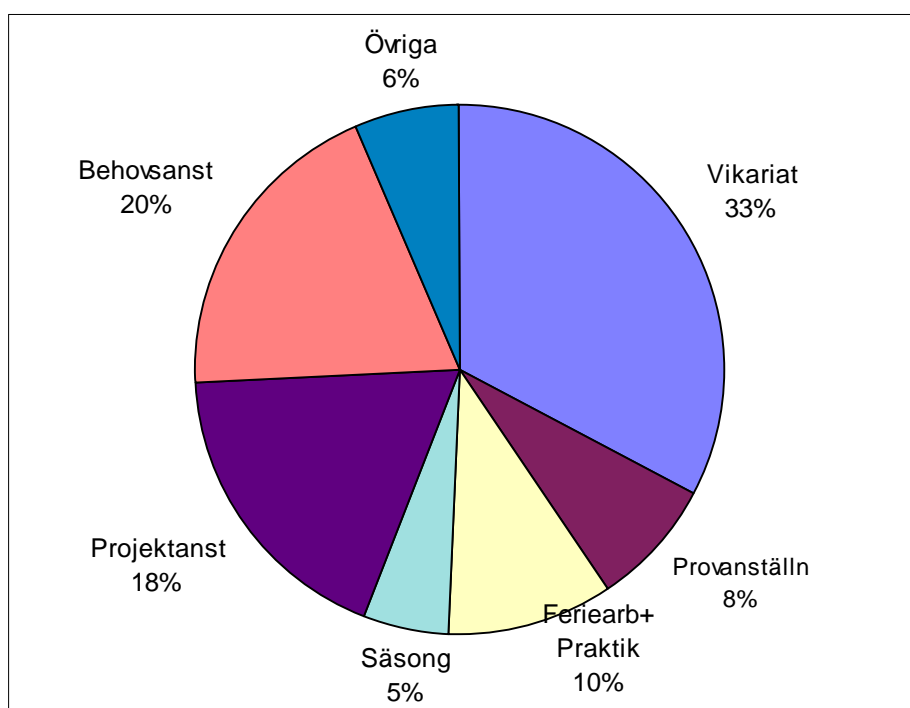
Ett tydligt inslag i antalet *nyanställningar* är att den övervägande delen av dessa är tillfälliga jobb. Under 1994 gjordes drygt 950 000 nyanställningar, en ökning med 160 000 jämfört med föregående år.<sup>7</sup> Enligt SCB:s företagsbaserade sysselsättningsstatistik svarade de tidsbegränsade anställningarna för ca 50 procent av alla nyanställningar i

<sup>7</sup> AMS Utredningsenhet "90-talets arbetsmarknad", URA 1998:5.

näringslivet under 1990. Motsvarande andel för 1994 var 70 procent. Den osäkerhet som rådde om konjunkturuppgångens varaktighet kan vara en förklaring till att nyanställningarna i huvudsak utgjordes av tidsbegränsade anställningar. Valet mellan att erbjuda fast eller tidsbegränsad anställning kan också påverkas av tillgången på arbets sökande, dvs. antalet arbetslösa.<sup>8</sup>

Den vanligaste formen av tidsbegränsad anställning är fortfarande vikariat även om andelen har minskat (figur 9.2). Under 1987 var närmare hälften av alla tidsbegränsade anställningar ett vikariat jämfört med endast en tredjedel under 1997. Den näst vanligaste är kallas vid behov, 20 procent, tätt följd av objekts-/projektanställning, 18 procent.

Figur 9.2. Fördelning på olika typer av tidsbegränsade anställningar AKU årsmedeltal 1997



<sup>8</sup> Bertil Holmlund "Livstidsjobb och korta jobb", Arbetsmarknad och Arbetsliv 1995:2.

Tabell 9.2 nedan visar utvecklingen av respektive grupps andel av de tidsbegränsat anställda under de senaste 10 åren. Ökningen mellan 1987 och 1997 är ca 55 000 personer, eller 12 procent.

Tabell 9.2. Andel tidsbegränsat anställda fördelade efter anställningsform samt totalt antal, 100-tal. AKU årsmedeltal.

	Vikariat	Provan- anställning	Praktik	Feriearb.	Säsong	Projekt- anställning
1987	46,0	7,9	2,2	6,6	5,6	14,1
1988	46,7	9,4	1,8	8,4	5,0	12,4
1989	48,1	11,0	1,7	9,8	4,6	9,8
1990	46,7	11,7	2,0	9,3	4,6	9,8
1991	46,8	8,4	2,0	8,8	4,9	9,8
1992	43,0	4,8	2,5	7,3	4,8	11,4
1993	41,3	4,9	2,3	7,8	4,9	14,4
1994	37,4	6,8	1,7	8,1	5,8	17,2
1995	36,4	8,5	1,6	7,9	5,2	17,6
1996	35,3	7,6	2,0	8,0	5,3	17,6
1997	32,9	7,7	1,8	8,2	5,1	18,3

	Kallas vid behov	Arbets- marknads- åtgärder	Övr.	Samtl.	Antal	Antal exkl. AMS-åtg
1987	5,6	8,4	3,6	100	4 554	4 172
1988	8,0	5,9	2,5	100	4 551	4 284
1989	8,6	4,3	2,1	100	4 212	4 031
1990	9,8	3,1	3,0	100	3 992	3 870
1991	10,3	6,0	3,1	100	3 846	3 617
1992	12,4	10,3	3,4	100	3 901	3 498
1993	14,1	7,3	3,0	100	4 060	3 763
1994	16,0	4,9	2,2	100	4 705	4 475
1995	16,0	5,1	1,6	100	4 995	4 739
1996	17,8	3,4	2,9	100	4 887	4 722
1997	19,6	2,8	3,5	100	5 099	4 957

### **Behovsanställda och projektanställda ökar mest**

Om man från gruppen tidsbegränsat anställda exkluderar de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna, som ju beror på politiska beslut, ökar antalet tidsbegränsat anställda med nära 80 000 personer mellan 1987 och 1997, dvs. med ca 20 procent. De behovsanställda svarar för 75 000, eller 95 procent, av denna ökning.

Det har skett en förskjutning mellan olika typer av tidsbegränsade arbetsformer. Den största förändringen är att antalet behovsanställda och projektanställda har ökat kraftigt under 1990-talet. År 1997 var 100 000 personer behovsanställda jämfört med drygt 25 000 personer år 1987. Projektanställning omfattade 64 000 personer år 1987 och är nu med 93 000 personer nästan lika stor som antalet behovsanställda. Under samma tidsperiod har vikariaten minskat med drygt 40 000 personer och uppgick till 168 000 under 1997. Minskningen påverkas bland annat av mindre sjukfrånvaro på grund av förändringar i sjukförsäkringslagen men också av att totala antalet sysselsatta har minskat.

Kvinnorna dominerar inom vikariat och behovsanställningar. Det går 2,7 kvinnor per man inom vikariat och 1,9 inom behovsanställningar. Antal kvinnor per man har minskat successivt inom båda dessa grupper. Intressant är att projektanställning, som domineras av män, tycks dra fler kvinnor till sig nu än för tio år sedan. 1987 fanns det 0,3 kvinnor per man och 1997 hade antalet ökat till 0,8.

## **9.3 Omfattning och utveckling inom olika näringsgrenar**

### **Hotell och restaurang, hemtjänst och turism dominerar**

Det finns anledning att tro att vissa näringar mer eller mindre är uppbyggda på olika typer av tidsbegränsade anställningar men också att förändringar i arbetsformerna ökar mer inom vissa näringar än andra och att detta i sin tur leder till mer segregerade delarbetsmarknader.

Tabell 9.3. Andel tidsbegränsat anställda av samtliga anställda fördelat på näringsgrenar samt näringsens storlek i förhållande till samtliga tidsbegränsat anställda 1997. AKU Årsmedeltal.

Näringsgren	1987	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Jord/Skog	20,7	13,9	17,2	18,8	20,5	24,9	24,1
Tillverkningsindustri	5,3	4,3	3,8	4,1	5,1	7,5	7,8
Verkstadsindustri	3,5	2,9	2,3	2,8	3,6	6,8	6,6
Byggverksamhet	18,4	6,8	6,0	7,4	10,8	15,9	15,5
Handel o kommunikation	8,7	8,5	8,2	8,4	9,6	11,6	11,9
dv: Handel	9,4	9,5	9,2	9,4	10,4	12,3	11,9
Företagstjänster, finans	7,6	6,7	6,7	7,2	8,1	10,0	10,9
Utbildning och forskning	14,7	13,1	13,7	15,1	14,9	16,5	17,7
Vård och omsorg	19,3	17,3	16,3	16,6	16,9	17,9	19,1
Personl., kultur, renhålln.	19,8	18,2	18,8	20,4	19,2	22,3	24,7
Offentlig förvaltning	9,3	7,7	7,9	8,2	8,7	9,0	8,7
<i>Totalt</i>	<i>12,0</i>	<i>10,1</i>	<i>9,9</i>	<i>10,6</i>	<i>11,5</i>	<i>13,5</i>	<i>14,1</i>

Näringsgren	1996	1997	% av samtliga 1997
Jord/Skog	21,1,	25,3	1,8
Tillverkningsindustri	6,7	7,7	11,5
Verkstadsindustri	5,2	5,8	4,0
Byggverksamhet	14,9	15,0	4,9
Handel o kommunikation	12,6	13,3	16,8
dv: Handel	12,5	13,6	10,9
Företagstjänster, finans	11,5	12,3	9,1
Utbildning och forskning	17,8	19,1	11,4
Vård och omsorg	18,9	19,1	28,1
Personl., kultur, renhålln.	23,9	25,4	12,5
Offentlig förvaltning	9,1	9,0	3,8
<i>Totalt</i>	<i>13,8</i>	<i>14,6</i>	<i>100</i>

Vård och omsorg är den största sektorn när det gäller tidsbegränsade anställningar. 28 procent av alla tidsbegränsade anställningar finns i denna sektor och omkring en femtedel av de anställda har en tidsbegränsad anställning. Störst andel finns inom service och hemtjänst för äldre där 27 procent har en tidsbegränsad anställning, inom förskola och barnomsorg har 18 procent och inom hälso- och sjukvård 14 procent en tidsbegränsad anställning.

Tabell 9.4. Tidsbegränsat anställda fördelade efter typ av anställning och näringsgren. AKU årsmedeltal 1997.

Näringsgren	Vikariat	Provanst.	Praktik	Feriearb.	Säsongarb.
Jord/Skog	6,2	6,3	3,3	14,1	31,6
Tillverkningsindustri	25,2	17,9	2,0	15,5	3,8
Byggverksamhet	8,8	7,2	3,1	7,0	18,4
Handel o kommunikation	28,1	14,0	2,7	12,1	5,2
Finansiell verksamhet	20,6	16,3	2,2	8,3	2,0
Utbildning och forskning	39,9	2,1	0,9	1,6	0,8
Vård och omsorg	54,2	1,2	1,0	5,2	0,3
Personl o kl.	14,9	5,8	1,5	9,4	14,8
Offentlig förvaltning	35,5	3,5	3,3	3,4	1,5
<i>Totalt</i>	33,0	7,8	1,8	8,1	5,1

Näringsgren	Projekt- anställn.	Kallas vid behov	Arbetsm. åtgärder	Övrigt	Totalt
Jord/Skog	16,6	12,1	8,3	1,5	100
Tillverkningsindustri	20,2	11,5	2,0	1,8	100
Byggverksamhet	41,3	7,9	5,7	0,6	100
Handel o kommunikation	7,9	26,9	1,1	1,8	100
Finansiell verksamhet	26,9	18,9	1,4	3,3	100
Utbildning och forskning	32,5	8,1	2,6	11,5	100
Vård och omsorg	8,4	24,7	2,7	2,2	100
Personl., kultur, renhålln.	20,5	26,1	4,7	2,3	100
Offentlig förvaltning	30,1	6,0	6,1	10,7	100
<i>Totalt</i>	18,20	19,6	2,8	3,5	100

Vikariat är den vanligaste formen av tidsbegränsad anställning men har minskat något i betydelse för att ersättas av behovsanställningar. År 1993 var 63 procent av de tidsbegränsade anställningarna vikariat och 17 procent behovsanställningar. Fyra år senare hade andelen förändrats till 54 respektive 25 procent och detta trots att det totala antalet tidsbegränsat anställda låg på samma nivå. Ca 85 procent av de tidsbegränsade anställningarna inom vård- och omsorg innehas av kvinnor.

Den näst största näringsgrenen är *Handel och kommunikationer* med 86 000 tidsbegränsat anställda, varav 55 000 inom handeln. Antalet anställda har minskat kontinuerligt sedan 1991. Jämfört med för tio år sedan är antalet anställda drygt 100 000 färre. Minskningen har mötts med en ökad grad av tidsbegränsade anställningar, men inte alls i motsvarande omfattning som de förlorade fasta anställningarna. An-

delen tidsbegränsat anställda var 13 procent under 1997 jämfört med drygt 8 procent för tio år sedan. Ökningen inom handeln har framför allt gällt varuhus och specialbutiker.

Liksom inom vård- och omsorgssektorn dominerar vikariat och behovsanställningar. Vikariatet har dock aldrig haft samma omfattning som inom vårdsektorn medan däremot behovsanställningar har varierat på mellan 20 och 25 procent. Provanställningarna har ökat i betydelse under de senaste åren och svarar för nära en tredjedel av alla provanställningar i landet. Feriearbete ligger på ungefär oförändrade 12 procent, men är tillsammans med vård och omsorg de största mottagarna av bl.a. feriesökande ungdomar. Ca 17 procent av de säsongarbeten som förekommer i landet ligger inom denna sektor, företrädesvis inom området kommunikationer. De tidsbegränsade anställningarna är jämnt fördelade mellan kvinnor och män, men med en övervikt för kvinnor inom vikariat och feriearbete.

En annan mycket stor näringsgren är *Personliga och kulturella tjänster, renhållning*, med 64 000 tidsbegränsat anställda, varav 29 000 inom Hotell- och restaurang och 23 000 inom rekreation, kultur och sport. Det är en näringsgren där det totala antalet anställda har ökat med 11 000 på tio år. Det har skett genom att antalet fast anställda har minskat med 5 000 personer och antalet tidsbegränsat anställda har ökat med 16 000. Denna omfördelning har medfört att andelen med en tidsbegränsad anställning är uppe i 25 procent och det är en andel som endast är jämförbar med jord- och skogsnäringen.

Denna näringsgren är den tredje största vad gäller tidsbegränsade anställningar i förhållande till antalet anställda. Det finns ingen verksamhet som har så stor omfattning av andelen tidsbegränsade arbeten som hotell och restaurang, där 34 procent hade en tidsbegränsad anställning under 1997, en ökning med 12 procentenheter jämfört med 1987. Kvinnorna dominerar näringen och svarar för 66 procent av de tidsbegränsat anställda.

Den vanligaste tidsbegränsade arbetsformen är behovsanställning, som svarar för 26 procent. Därefter följer objekts-/projektanställning med 20 procent och vikariat och säsongarbete med vardera 14 procent. Eftersom turistnäringen tillhör denna näringsgren är det inte förvånande att 37 procent av allt säsongarbete finns här. Det är den bransch som sysselsätter flest säsongarbetande.

Inom *tillverkningsindustrin* har antalet tidsbegränsade anställningar ökat sedan 1994, även om antalet är blygsamt, drygt 7 000 om man jämför med 1987. Jämfört med de fasta anställningarna, som minskat kraftigt i antal, kan man ändå påstå att de anställningsökningar som vi ser sker inom de tidsbegränsade anställningarnas ram. Största andelen tidsbegränsade jobb inom denna näringsgren finns inom

livsmedelsindustrin, 16 procent, och den grafiska industrin med 12 procent.

Den största andelen tidsbegränsade anställningar utgörs av vikariat (25 procent), projektanställning (20 procent). Andelen provanställningarna har ökat från 11 procent under 1993 till 18 procent under 1997. Även behovsanställningarna har ökat. Näringsgrenen är klart mansdominerad och det är endast behovsanställningarna som fördelas jämnt mellan könen.

Den *finansiella verksamheten, företagstjänster* är den enda näringsgren där såväl fast anställda som tidsbegränsat anställda har ökat sedan 1987. Antalet tidsbegränsat anställda uppgår drygt 46 000 personer och omfattar bankverksamhet (4 500), fastighetsbolag (7 400), datakonsulter (3 400), uthyrningsfirmor m.fl.

Den största andelen tidsbegränsade anställningar utgörs av projektanställningar, som berör ca 27 procent. Därefter finns en relativt stor andel vikariat, 21 procent, behovsanställningar 19 procent och provanställningar, 14 procent. Jämfört med 1993 har det skett en förskjutning från en hög andel vikariat till en högre andel provanställningar och behovsanställningar. Kvinnorna dominerar andelen tidsbegränsat anställda inom bank- och försäkringsverksamheten medan männen dominerar bland datakonsulter. För näringen som helhet är könsfördelningen ganska jämn.

Inom *utbildning och forskning* har andelen tidsbegränsat anställda ökat påtagligt och år 1997 är andelen lika hög, 19,1 procent, som inom vård och omsorg. Inom utbildningsområdet har antalet anställda minskat med 25 000 personer sedan 1987. Antalet fast anställda har minskat med 34 000 personer medan antalet tidsbegränsat anställda har ökat med drygt 8 000.

Forskning & utveckling visar en helt annan bild. Antalet anställda har ökat med 12 000 personer, varav 9 000 avsåg fasta tjänster. Inom de båda delnäringarna har ca 20 procent en tidsbegränsad anställning. År 1987 var andelen ungefär 15 procent. En tredjedel av de tidsbegränsade anställningarna inom hela näringsgrenen är projektanställningar och 40 procent är vikariat. Andelen behovsanställda är jämförelsevis låg, drygt 8 procent. Samma andel har också terminsanställd skolpersonal. Ungefär 65 procent av vikariaten är tillsatta med kvinnor medan projektanställningarna har jämn könsfördelning.

Inom den *offentliga förvaltningen* finns 19 000 personer med en tidsbegränsad anställning, vilket motsvarar 9 procent av de anställda. Drygt hälften, 55 procent, är kvinnor.

Den största andelen tidsbegränsade anställningar berör vikariat och projektanställning, där den senare visar en ganska kraftig ökning. An-



delen anställda via beredskapsarbete har minskat från 11 procent 1993 till drygt 2 procent under 1997.

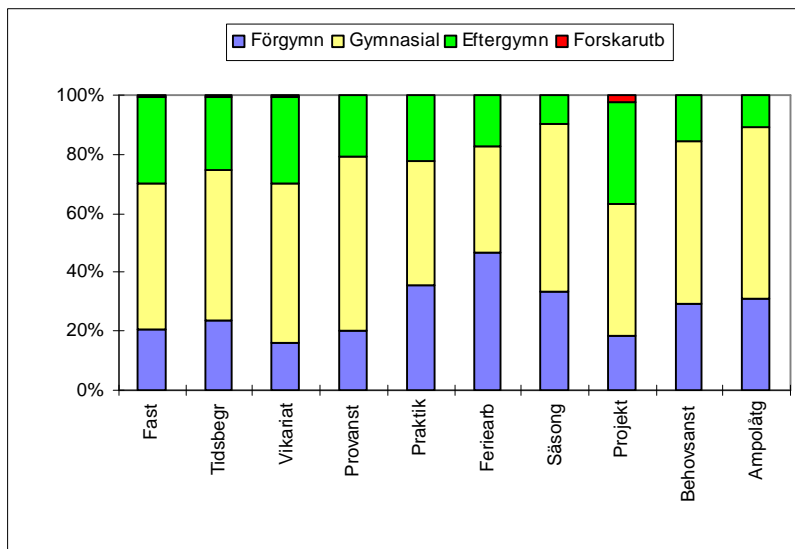
## 9.4 Utbildningsnivå och ålder

### Små skillnader i utbildningsnivån mellan fast och tidsbegränsat anställda

Utbildningsnivån är obetydligt högre bland fast anställda jämfört med tidsbegränsat anställda. Den största skillnaden finns mellan olika typer av tidsbegränsade anställningsformer.

Som framgår av figur 9.3 finns den högsta utbildningsnivån bland de projektanställda följt av anställda i vikariat.

Figur 9.3. Utbildningsnivå bland fast respektive tidsbegränsat anställda, därav fördelat på typ av tidsbegränsad anställning AKU årsmedelstal 1997.



Inte oväntat finns personer, företrädesvis ungdomar, med den lägsta utbildningsnivån inom feriearbete. Även inom praktik- och säsongarbete är utbildningsnivån jämförelsevis låg. Bland behovsanställda finns närmare en tredjedel som inte har gymnasiekompetens, vilket delvis kan bero på att många av dem arbetar vid sidan av sina studier.

### **En tredjedel av tidsbegränsat anställda är under 25 år**

Drygt en femtedel av ungdomarna i åldern 16–19 år arbetar. En stor majoritet av dem, 65 procent, har en tidsbegränsad anställning. Antalet arbetande ungdomar har dock sjunkit kraftigt jämfört med för tio år sedan, sysselsättningsgraden har t.ex. sjunkit från 46 till 21 procent. En orsak till skillnaden är att kommunerna från och med juli 1995 har ansvaret för ungdomar upp till och med 19 års ålder, vilket medför att ett stort antal ungdomar studerar eller finns i det kommunala ungdomsprogrammet (KUP) och därmed räknas som studerande i AKU. Under 1987 fanns många av ungdomarna i sådana ungdomsåtgärder, som enligt AKU räknas som tidsbegränsat anställda.<sup>9</sup>

Tidsbegränsade arbeten är också vanliga i den äldre ungdomsgruppen 20–24 år. Mer än hälften av kvinnorna har ett tidsbegränsat arbete jämfört med en tredjedel bland männen. Antalet ungdomar med en fast anställning har halverats om man jämför med antalet för tio år sedan medan antalet tidsbegränsat anställda har ökat. Sammantaget har antalet personer som över huvud taget har en anställning minskat kraftigt.

<sup>9</sup> Ungdomslag, Inskolningsplats. År 1987 fanns 23 000 ungdomar i åldrarna 18–19 år i dessa ungdomsåtgärder.

Det motsvarar 21,7 procent av de tidsbegränsat anställda i denna åldersgrupp.

Tabell 9.5. Åldersfördelning bland tidsbegränsat anställda samt sysselsättningsgrad. AKU 1997.

Ålder	Antal tidsbegränsat anställda			% av alla anställda		
	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor
16-19	526	236	289	65,4	63,8	66,7
20-24	1 240	502	735	43,3	33,4	54,2
25-34	1 623	683	941	18,5	14,9	22,5
35-44	866	343	518	10,2	8,3	11,9
45-54	572	235	337	6,2	5,3	6,9
55-59	175	74	102	5,5	4,9	6,1
60-64	96	48	46	6,1	6,5	5,5
16-64	5 099	2 122	2 968	14,6	12,3	16,8

Ålder	Sysselsättningsgrad, totalt	Andel tidsbegr., totalt
16-19	21,1	10,3
20-24	53,1	24,3
25-34	75,4	31,8
35-44	82,3	17,0
45-54	84,4	11,2
55-59	75,5	3,4
60-64	47,3	1,9
16-64	70,7	100

För den till antalet största gruppen med en tidsbegränsad anställning, åldrarna 25–34 år, har andelen ökat under en tioårsperiod, från 11,5 procent till 18,5 procent. Det är en följd av att antalet personer med fast anställning har minskat och antalet med tidsbegränsad anställning har ökat med 50 procent. Det totala antalet anställda har minskat ganska måttligt, relativt sett, endast med sex procent.

Samma utveckling och tendenser som hittills har beskrivits gäller för övriga åldersgrupper. Man kan dock se att andelen personer som har en tidsbegränsad anställning är betydligt mindre i de äldre åldersgrupperna än i de yngre åldersgrupperna, även om andelen har ökat.

### Olika typer av anställningsformer varierar med åldern

Behovsanställningarna har ökat i alla åldersgruppen och vikariatet har minskat. Projektanställningar har ökat främst i åldrarna 25–34 år och minskat bland de äldsta. Den äldsta åldersgruppen har i större utsträckning än tidigare en arbetsmarknadsåtgärd som klassas som anställning. Andelen i säsongarbete har minskat påtagligt bland dem som är över 55 år.

Tabell 9.6. *Tidsbegränsat anställda fördelade på åldersgrupper efter typ av anställning. Båda könen. AKU 1997.*

Ålder	Vikariat	Prov-anställn.	Praktik	Feriearbete	Säsongarbete	Projektanställn.
16-19	11,4	5,1	4,0	37,6	5,9	9,9
20-24	30,2	9,7	2,3	13,0	5,2	11,9
25-34	37,0	8,9	1,6	3,2	4,9	21,2
35-44	39,0	7,0	1,5	0,9	4,6	22,9
45-54	40,9	5,9	0,3	0,3	4,7	23,1
55-64	25,8	2,6	0,0	0,0	7,7	22,5
16-64	32,9	7,7	1,8	8,2	5,1	18,3

Ålder	Kallas vid behov	Arbetsm. åtgärder	Övrigt	Totalt %	Antal 100-tal.
16-19	23,0	1,1	2,3	100	526
20-24	24,4	1,0	2,3	100	1 240
25-34	18,7	2,0	2,5	100	1 623
35-44	15,7	3,2	5,2	100	866
45-54	14,3	5,1	5,2	100	572
55-64	21,0	12,2	8,5	100	271
16-64	19,6	2,8	3,5	100	5 099

När man ser till förändringar för olika åldersgrupper mellan åren 1987 och 1997 måste man även ta hänsyn till att befolkningen har ökat kraftigt just i åldrarna 25–34 år. Det är därför inte oväsentligt att så många i denna åldersgrupp har den svagaste formen av tidsbegränsad anställning, nämligen behovsanställning. Ca 30 procent av alla med en tidsbegränsad anställning är mellan 25 och 34 år.

## 9.5 Arbetstider

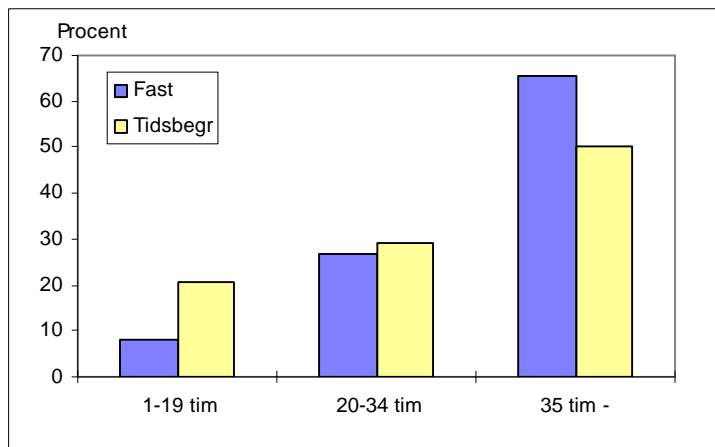
### Kortare veckoarbetstid för tidsbegränsat anställda

Tidsbegränsat anställda har kortare veckoarbetstider än fast anställda. Skillnaden mellan kvinnor och män är stora. I alla åldersgrupper arbetar män mer än kvinnor och det gäller vare sig anställningen är fast eller tidsbegränsad. Särskilt påtaglig är skillnaden om man har barn under 7 år. Kvinnor med små barn arbetar 9–10 timmar mindre i veckan än män med små barn.

### Kortaste arbetstiden inom handeln

Den kortaste arbetstiden för tidsbegränsat anställda finns inom handeln (28 timmar per vecka), personliga och kulturella tjänster (28,5 timmar per vecka) och inom vård och omsorg (29 timmar). Som framgår av figur 9.4 arbetar hälften av de tidsbegränsat anställda heltid, dvs. 35 timmar eller mer, jämfört med nära 70 procent av de fast anställda.

Figur 9.4. Fast och tidsbegränsat anställda efter veckoarbetstid. AKU årsmedeltal 1997.



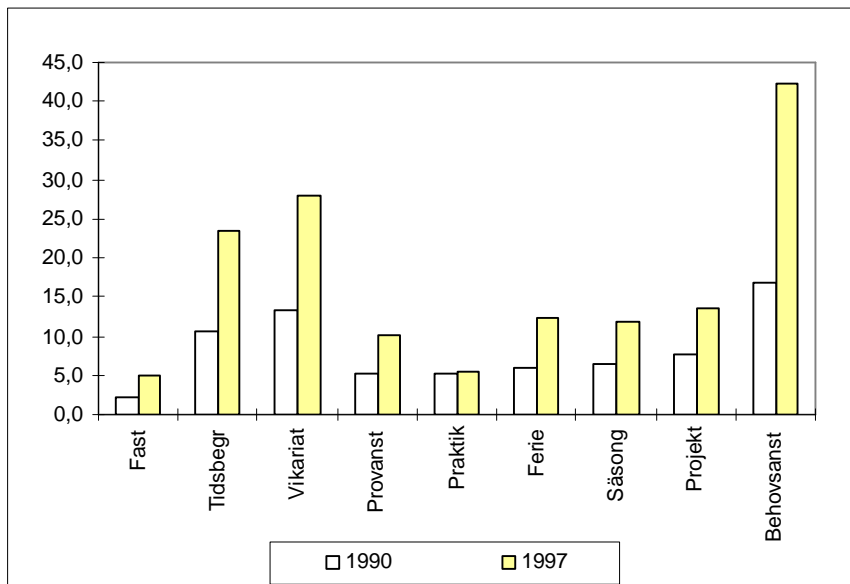
Bland anställda i olika tidsbegränsade anställningsformer är det, inte oväntat, personer som är behovsanställda, som har den kortaste vecko-

arbetstiden. Så många som 75 procent av dem arbetar deltid, dvs. mindre än 35 timmar. För anställda i vikariat är det drygt hälften som inte arbetar heltid. Det är också bland personer med högst förgymnasial utbildning som veckoarbetstiden är kortare än för genomsnittet med en tidsbegränsad anställning.

### En femtedel är deltidsarbetslösa

En femtedel av de tidsbegränsat anställda arbetar mindre än de skulle vilja göra på grund av arbetsmarknadsskäl, dvs. mindre än 35 timmar och räknas därmed som deltidsarbetslösa i AKU. Andelen har ökat kraftigt sedan 1990. Det finns stora skillnader mellan olika typer av anställningsformer. Som framgår av figur 9.5 är det bland anställda i vikariat och behovsanställda som den högsta deltidsarbetslösheten finns.

Figur 9.5. Andel av fast respektive tidsbegränsat anställda som är deltidsarbetslösa. AKU årsmedeltal 1990 och 1997.



Andelen deltidsarbetslösa tidsbegränsat anställda har ökat bland såväl kvinnor som män. Nära en tredjedel, 30 procent, av kvinnorna uppgav under 1997 att de arbetade mindre än de skulle vilja göra på

grund av arbetsmarknadsskäl, bland männen var andelen 14 procent. För kvinnornas del har andelen ökat från 13 procent under 1990 och för männen från sex procent. Den största förändringen gäller behovsanställda där 46 procent av kvinnorna och 35 procent av männen är deltidslösa.

Av uppgifterna i AKU framgår inte om alla dessa deltidslösa skulle vilja arbeta heltid. Det enda vi vet är att de skulle vilja arbeta mer än de för närvarande gör. Vi vet också att 14 procent av dem som har en tidsbegränsad anställning studerar på hel- eller deltid samtidigt som de arbetar. Om man vänder på resonemanget kan man säga att nära 80 procent är nöjda med sin veckoarbetstid och vill inte arbeta fler timmar.

## 9.6 Tidsbegränsad anställning vanlig bland utomnordiska medborgare

De personer som invandrade till Sverige under 1990-talet har mött speciellt stora svårigheter på arbetsmarknaden genom att arbetslösheten har varit så hög. Närmare 40 procent av invandrarna under 1990-talet har kommit från f.d. Jugoslavien, en tredjedel från Mellanöstern och övriga delar av Asien, och ca 12 procent från Afrika.<sup>10</sup>

### **Svårt att komma in på arbetsmarknaden**

Invandringens sammansättning efter ursprung och yrkeskunskaper har varierat starkt över tiden. Under 1950-talet efterfrågades yrkesarbetare och specialister medan det under 1960-talet och i början av 1970-talet efterfrågades främst okvalificerad arbetskraft till industrin. Under 1980-talet och 1990-talet har många invandrare i stor utsträckning sökt sig till servicesektorn.

Redan under 1980-talet minskade de utomnordiska medborgarnas deltagande i arbetslivet trots ett gott arbetsmarknadsläge. När situationen på arbetsmarknaden försämrades drastiskt under första hälften av 1990-talet förstärktes den negativa utvecklingen. Det kan således finnas en mer långsiktig trend till att de utomnordiska medborgarnas deltagande i arbetslivet minskar.

Antalet utomnordiska medborgare i åldrarna 16–64 år uppgick år 1997 till 252 000 vilket är mer än en fördubbling jämfört med 1980. Trots denna ökning är antalet sysselsatta ungefär lika många 1997 som

<sup>10</sup> AMS Utredningsenhet, Arbetsmarknaden för invandrare, Ura 1998:1.

1980. Det betyder att sysselsättningsgraden har sjunkit från 74 procent till 35 procent mellan de båda åren. Av de svenska medborgarna var 73 procent sysselsatta år 1997.

Sysselsättningsgraden bland de utomnordiska kvinnorna är mycket låg, endast 29 procent under 1997, medan männens är något högre, 42 procent. För svenska medborgare var andelarna 74 respektive 71 procent.

### **Flera näringar har lika stor betydelse för utomnordiska som för svenska medborgare**

Ur sysselsättningssynpunkt har flera näringar lika stor betydelse för utomnordiska medborgare som för svenska medborgare. En fjärdedel av de utomnordiska medborgarna arbetar inom tillverkningsindustrin. Det är en något högre andel än för samtliga anställda i landet. Inom näringarna handel och kommunikation, företagstjänster, utbildning och forskning arbetar ungefär lika stor andel av de anställda utomnordiska medborgarna som av de svenska medborgarna. Även inom personliga tjänster arbetar många utomnordiska medborgare och då särskilt inom hotell- och restaurangverksamheten.

### **En tredjedel har ett tidsbegränsat jobb**

En tredjedel av de utomnordiska medborgarna har en tidsbegränsad anställning. Motsvarande andel för samtliga i landet är 14,6 procent.

Med den låga sysselsättningsgrad som de utomnordiska medborgarna har, 35 procent jämfört med svenska medborgare 73 procent, innebär det att av det totala antalet med en tidsbegränsad anställning, 509 000, är fem procent utomnordiska medborgare.



Tabell 9.7. Tidsbegränsat anställda. Antal (100-tal) och i procent av totala antalet anställda. Fördelning på näringsgren. Samtliga resp. utomnordiska medborgare. AKU 1997.

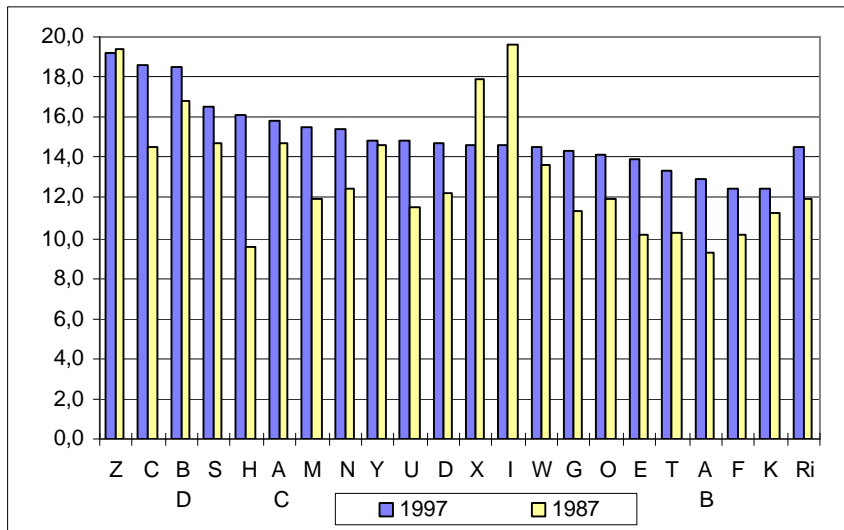
Näringsgren	Tidsbegränsad anst.		Procent av samtliga anställda		Fördelning på näringsgren	
	Samtliga antal	Utomnordiska medb.	Samtliga	Utomnordiska medb.	Samtliga	Utomnordiska medb.
Jord-, skogsbruk	94	1	25,3	25,0	1,1	0,5
Tillverkning	583	33	7,7	17,7	21,6	24,1
dv: Verkstadsindustrin	205	12	5,8	11,7	10,2	13,4
Byggverksamheten	251	6	15,0	60,0	4,8	1,3
Handel o kommunikation	853	32	13,3	27,8	18,3	14,9
dv: Handel	553	18	13,6	23,7	11,6	9,9
Företagstj. finansiella sekt.	462	25	12,3	23,6	10,7	13,7
Utbildning o forskning	578	45	19,1	50,0	8,7	11,7
Vård o omsorg	1 432	61	19,1	46,2	21,5	17,1
Personl (inkl. hotell&restaur)	638	48	25,4	40,7	7,2	15,3
Offentl. förvaltn.	5 091	256	14,6	33,2	100	100

Som framgår av tabell 9.7 finns få tidsbegränsat anställda inom byggverksamheten och offentlig förvaltning. Att andelen ändå blir hög beror på att näringarna över huvud taget sysselsätter få utomnordiska medborgare.

## 9.7 Regional utveckling

Den regionala bilden (figur 9.6) visar att det har skett stora förändringar av andelen personer som har en tidsbegränsad anställning. I de flesta län har andelen tidsbegränsat anställda ökat jämfört med år 1987. Förändringen varierar kraftigt mellan länen.

Figur 9.6 Andel av samtliga anställda som har tidsbegränsad anställning. AKU årsmedeltal 1997 och 1987.



I de tre storstadslänen är den privata tjänstesektorn den dominerande näringsgrenen. Den utgör ca cirka 40 procent i Göteborgs- och Malmöregionen och nära 50 procent i Stockholmsregionen. Den offentliga sektorn är den största näringen i de norra delarna av landet men är ganska stor även i landets mellersta delar. Flera av länen i Syd- och Mellansverige har en betydande industrisektor, som utgör uppemot en tredjedel av den totala näringsstrukturen.

Näringsstrukturens sammansättning kommer att ha en viktig betydelse för utvecklingen i de enskilda länen. Polariseringen mellan växande regioner, med en stor privat tjänstesektor, och glesbygdsregioner, med en minskande offentlig sektor, riskerar att öka.

### Stora skillnader i befolkningsstruktur mellan glesbygd och storstad

Det är inte enbart skillnader i näringsstrukturens sammansättning mellan olika län och regioner. Om man delar in landets kommuner i olika regioner efter invånarantal finner vi att det också är stora skill

nader i befolkningsstrukturen mellan glesbygd och storstad.<sup>11</sup> Glesbygden och de befolkningsmässigt mindre regionerna, framför allt norra glesbygden, har en större andel av befolkningen som är äldre än 55 år. De största skillnaderna mellan regionerna finns i åldersintervallet 25–34 år. I Stockholm utgör dessa en hög andel, över åtta procent av befolkningen. Motsvarande andel i norra glesbygden och södra Mellansverige är ca sex procent.<sup>12</sup> Mycket talar för att den nuvarande utvecklingen med en inflyttning av yngre personer till storstadsregioner, universitets- och högskoleregioner kommer att fortsätta.

### **Flest tillfälligt anställda i den norra glesbygden**

Antalet fast anställda har minskat med 22 procent i norra tätbygden och norra glesbygden mellan åren 1990 och 1997. I storstadsområdena, Stockholm och Göteborg, minskade antalet med 15 procent. Malmö, skiljer sig från övriga storstadslän genom en betydligt kraftigare minskning, 20 procent. Den är jämförbar med större städer och södra Mellansverige. Antalet tidsbegränsat anställda har ökat i alla regioner.

Av figur 9.7 framgår att det är i den norra glesbygden som andelen tidsbegränsat anställda är högst, 19 procent. En hög andel finns även i norra tätbygden och Malmöregionen. Den procentuella ökningen av antalet tidsbegränsat anställda har däremot varit högst i Stockholm, där antalet ökade med 50 procent.

<sup>11</sup> Källa: SCB

H1 Stockholm/Södertälje A-region

H8 Göteborgs A-region

H9 Malmö/lund/Trelleborg

H3 Större städer (Kommuner med mer än 90 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentra)

H4 Södra Mellansverige (Kommuner med mer än 27 000 och mindre än 90 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentrum

samt med mer än 300 000 invånare inom 100 kilometers radie från samma punkt

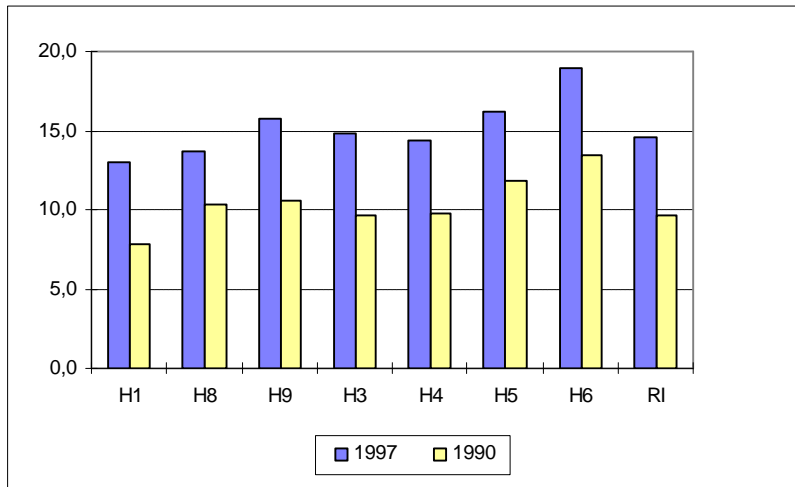
H5 Norra tätbygden (Kommuner med mer än 27 000 och mindre än 90 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentrum samt

med mindre än 300 000 invånare inom 100 kilometers radie från samma punkt)

H6 Norra glesbygden (Kommuner med mindre än 27 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentrum).

<sup>12</sup> AMS Utredningsenhet, Regionala arbetsmarknader, Ura 1996:11.

Figur 9.7. Andel (%) tidsbegränsat anställda av samtliga anställda. AKU årsmedeltal.



### Olika typer av anställningsformer dominerar i de olika regionerna

I **Stockholmsregionen** är det andelen i projektanställningar och behovsanställningar som har ökat på bekostnad av alla andra tidsbegränsade anställningsformer. Det kan hänga samman med utvecklingen i de näringsgrenar som har ökat i Stockholm mellan åren 1987 och 1997, nämligen finansverksamhet, företagstjänster, utbildning och forskning samt personliga tjänster, hotell och restaurang.

Vi vet sedan tidigare att den största andelen tidsbegränsat anställda i landet inom finansverksamhet och företagstjänster består av projektanställda, så det är rimligt att anta att den största ökningen av projektanställningar finns just här. Ca en femtedel av landets sysselsatta inom denna näringsgren finns i Stockholm. Den största anställningsformen är vikariat och Stockholmsregionen är ensam om att ha ökat denna anställningsform mellan 1990 och 1997. I alla övriga regioner, inklusive riket, har antalet minskat. Andelen behovsanställda av alla tidsbegränsat anställda är lägst i landet i Stockholmsregionen, 17 procent. Det är ändå en anställningsform som har mer än fördubblats. Av dem som har denna anställningsform uppger drygt en tredjedel att de önskar mer arbete men inte kan få det på grund av arbetsmarknadsskäl.

Motsvarande utveckling som i Stockholmsregionen finns i *Göteborgsregionen*, där ca en femtedel av landets tillverkningsindustri finns. Antalet projekt- och behovsanställda har ökat mycket kraftigt, men till skillnad från Stockholmsregionen är andelen behovsanställda fler än andelen projekthanterade. Av de behovsanställda uppger ca hälften att de är deltidsarbetslösa. Motsvarande andel i Stockholmsregionen är en tredjedel.

Andelen tidsbegränsat anställda i *Malmöregionen* är högre än i de två övriga Storstadslänen. Liksom i Storstadslänen är antalet anställda på vikariat den största gruppen men ökningstakten för behovsanställda är högre än i de andra storstadslänen. Länet har i stort sett samma näringsstruktur som Göteborgsregionen och de båda länen skiljer sig från Stockholmsregionen främst vad gäller sysselsättningen inom finans- och företagstjänster, där de har en betydligt lägre andel av den totala sysselsättningen.

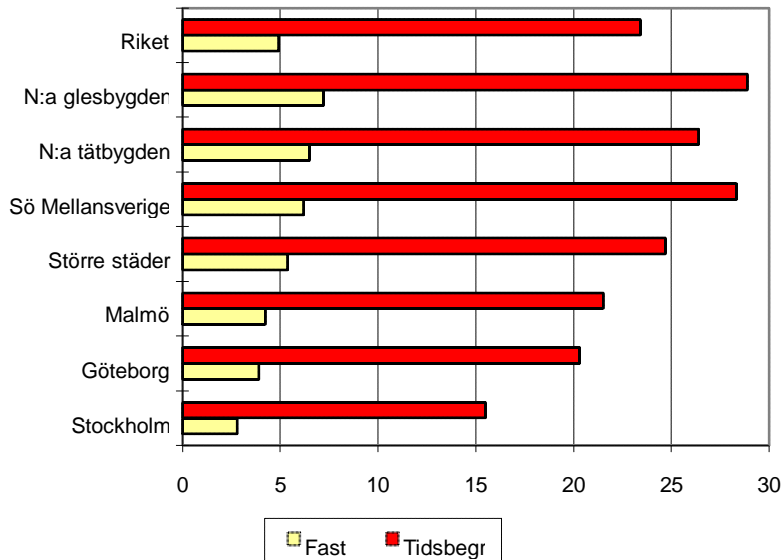
I *större städer och i södra Mellansverige* ligger andelen tidsbegränsat anställda ungefär på rikets nivå, omkring 14,6 procent. Det finns inga större specifika skillnader vad gäller typ av tidsbegränsad anställning, möjligen med undantag av projekthantering, vars andel av sysselsättningen är något lägre än i riket. Andelen kvinnor som har en tidsbegränsad anställning är något lägre än i riket medan däremot andelen kvinnor i projekthantering ligger nära rikets nivå i de större städerna.

*Norra tätbygden* har 16 procent tidsbegränsat anställda, *norra glesbygden* ca 19 procent. Ökningen mellan 1990 och 1997 har varit måttlig, omkring 11–12 procent, medan den i riket var nära 30 procent. Det är framför allt andelen i säsongarbete som skiljer norra glesbygden från övriga delar av landet genom att ca 12 procent av de tidsbegränsade anställningarna är en säsonganställning. Andelen som finns i objekt-/projekthantering av de tidsbegränsat anställda är också hög i glesbygden, 12,1 procent (riket 9,8 procent).

### **Svårare att få heltidsjobb i glesbygd och södra Mellansverige**

Det är stora skillnader både mellan regioner och mellan fast och tidsbegränsad anställning när det gäller möjligheten att få heltidsarbete. Av nedanstående figur 9.8 framgår att Storstadsregionerna har betydligt färre personer som har en påtvingad deltidsysselsättning än i riket och övriga regioner. Sämsta arbetsmarknaden finns i norra glesbygden och södra Mellansverige.

Figur 9.8 Andel med fast respektive tidsbegränsad anställning som är deltidsarbetslösa. AKU årsmedeltal 1997.



Det är två grupper tidsbegränsat anställda som dominerar bland dem som är deltidsarbetslösa, vikariat och behovsanställda. Det är särskilt de behovsanställda, som arbetar mindre än de skulle vilja göra, i riket är 42 procent, i södra Mellansverige och norra glesbygden är 50 procent av de behovsanställda deltidsarbetslösa. Motsvarande andel för Stockholmsregionen är 30 procent.

## 9.8 De anställda och synen på den flexibla arbetsmarknaden

Under 1990-talet har över en halv miljon människor förlorat sin fasta anställning. Under samma period har antalet tidsbegränsat anställda ökat med ca 140 000. Relationerna mellan fast och tidsbegränsat anställda har förändrats kraftigt. År 1990 hade tio procent av de anställda en tidsbegränsad anställning och denna andel har ökat till drygt 15 procent år 1998. Vi har också kunnat se (kapitel 9.2) att de flesta nyanställningar är tidsbegränsade anställningar.

Är personer med tidsbegränsat arbete nöjda med sin anställningsform eller vill de ha en fast anställning? Är det så, som ibland framställs i den allmänna debatten, att ungdomar föredrar tillfälliga jobb framför fast anställning? För att få svar på dessa frågor har utredningen ställt tillägsfrågor till Statistiska centralbyråns ordinarie arbetskraftsundersökning (AKU) under november 1998.

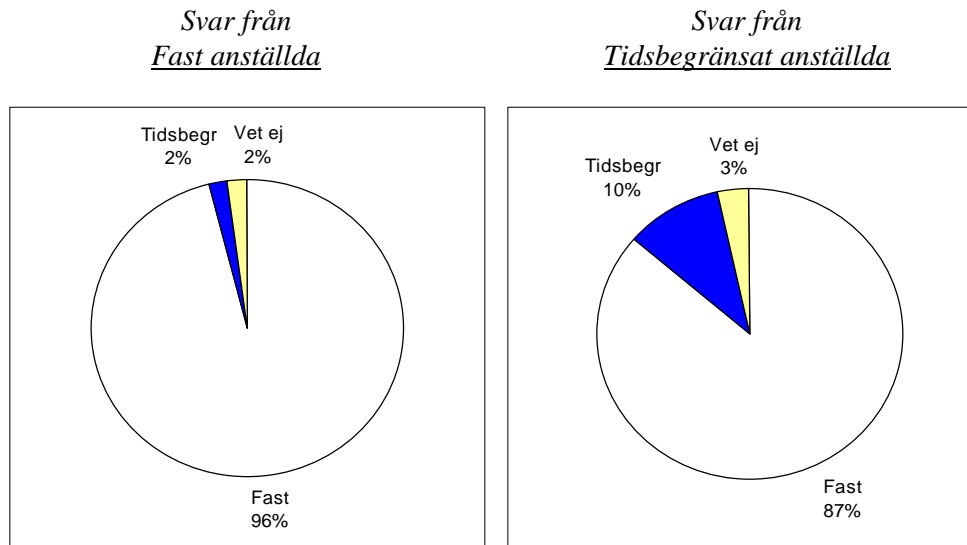
Syftet med frågorna är att

- undersöka attraktionskraften hos fasta respektive tidsbegränsade anställningar,
- se om ungdomars uppfattning om önskad anställningsform skiljer sig från andra åldersgrupper,
- undersöka omställningsbenägenheten bland dem som är missnöjda med sin anställningsform, dvs. vad individen kan tänka sig att göra för att få den önskade anställningsformen.

### **Fast anställning är den mest attraktiva anställningsformen**

Resultaten visar att 95 procent av dem som har en fast eller tidsbegränsad anställning vill ha en fast anställning. Endast tre procent föredrar en tidsbegränsad anställning och två procent kan inte ta ställning. Det finns inga skillnader mellan kvinnor och män. Bland de tidsbegränsat anställda vill 87 procent ha en fast anställning, bland de fast anställda 96 procent.

Figur 9.9. Fråga i AKU: Om du skulle välja mellan att ha den anställningsform du har i dag och att ha en alternativ form, vilken skulle du föredra?



De tidsbegränsat anställda som föredrar denna anställningsform består till två tredjedelar av personer som är missnöjda med sitt nuvarande yrke eller sina arbetsuppgifter, varav hälften är ungdomar under 25 år. En förklaring kan vara att om man inte har det arbete man helst vill ha spelar anställningsformen mindre roll. Även bland fast anställda är det i högre grad missnöje med yrket som gör att man kan tänka sig en annan anställningsform.

Uppfattningarna mellan personer i olika former av tidsbegränsad anställning varierar. Mest angelägna om en fast anställning är personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder och därefter kommer personer som har vikariat, provanställning eller praktikarbete. Projektanställda, säsonganställda och särskilt feriearbetande skiljer sig från personer i andra tidsbegränsade anställningar genom att en något högre andel är nöjda med den nuvarande anställningsformen.



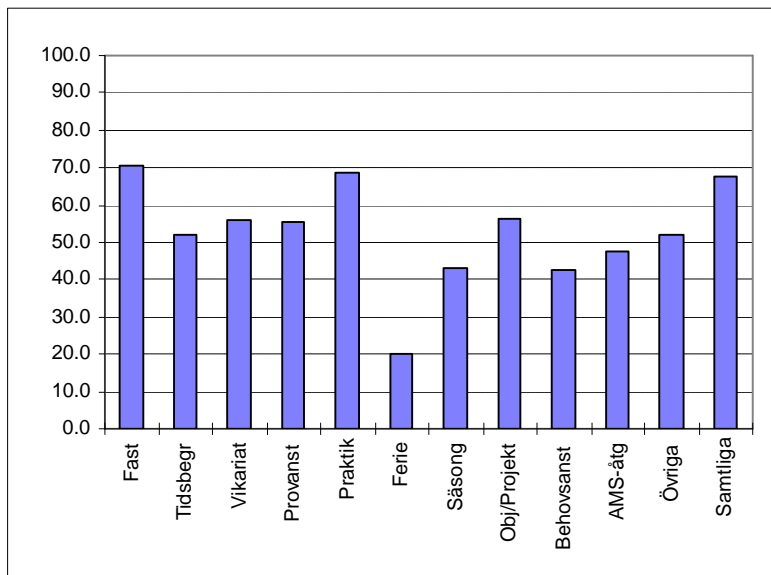
### Även ungdomar vill ha fast anställning

Ungdomar skiljer sig inte påtagligt från övriga åldersgrupper när det gäller önskan om att ha ett fast arbete. I åldrarna 16–24 år vill 83 procent ha en fast anställning medan fem procent inte vet. Bland de yngsta ungdomarna, 16–19 år, är en femtedel nöjda med att ha en tidsbegränsad anställning. Resultatet är inte förvånande eftersom många av de yngsta ungdomarna kombinerar arbete med studier. Redan i åldrarna 20–24 år har andelen som vill ha fast anställning ökat till 90 procent. Något fler unga män än unga kvinnor vill ha fast anställning.

### Många av de tidsbegränsat anställda är missnöjda med nuvarande yrke

På frågan om deltagarna i undersökningen arbetar i det yrke de helst skulle vilja ha i framtiden svarar knappt 70 procent ja.

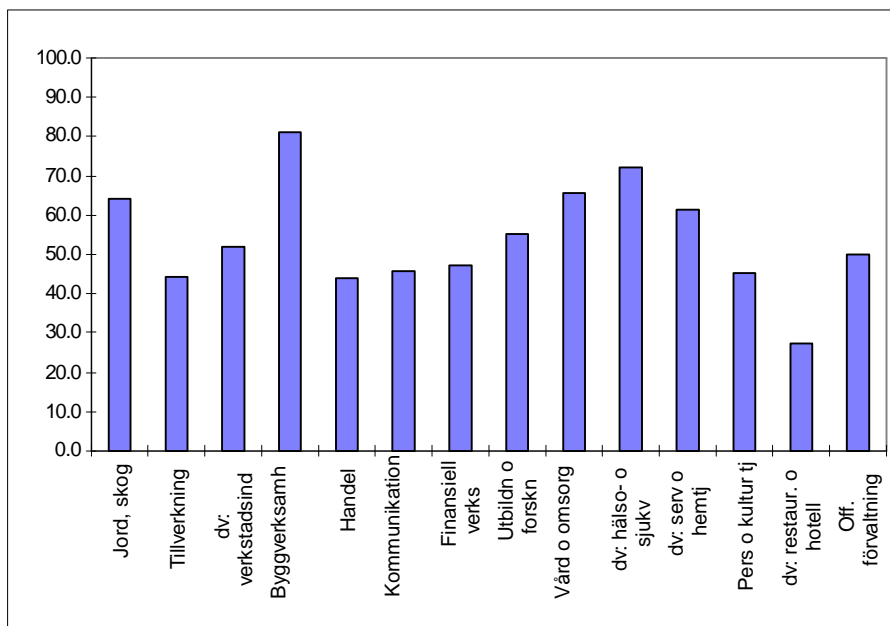
Figur 9.10 Andel fast och tidsbegränsat anställda i önskat yrke.



Förvånansvärt många med en fast anställning, 30 procent, har inte det önskade yrket eller de arbetsuppgifter de helst vill ha i framtiden. Mest tydligt är ändå att personer med en tidsbegränsad anställning inte har det önskade yrket. Närmare hälften vill ha ett annat yrke eller andra arbetsuppgifter. Det är endast bland praktikanställda som ungefär samma andel som dem med fast anställning, är nöjda. En av två anställningsformer som har vuxit kraftigt under 1990-talet är behovsanställda och bland dem är endast drygt 40 procent nöjda med sitt yrke eller sina arbetsuppgifter. Den andra kraftigt växande arbetsformen, projektanställda, uppvisar betydligt fler som är nöjda. Räknat i antal anställda innebär det ovan redovisade att över en miljon anställda inte har det yrke eller de arbetsuppgifter som de helst vill ha i framtiden.

Om man bortser från den yngsta åldersgruppen är personer som arbetar inom byggnadsverksamhet (figur 9.11) mest nöjda med sitt yrke. Därefter följer de som arbetar inom hälso- och sjukvård.

Figur 9.11. Andel tidsbegränsat anställda som är i önskat yrke, fördelning på näringsgren.

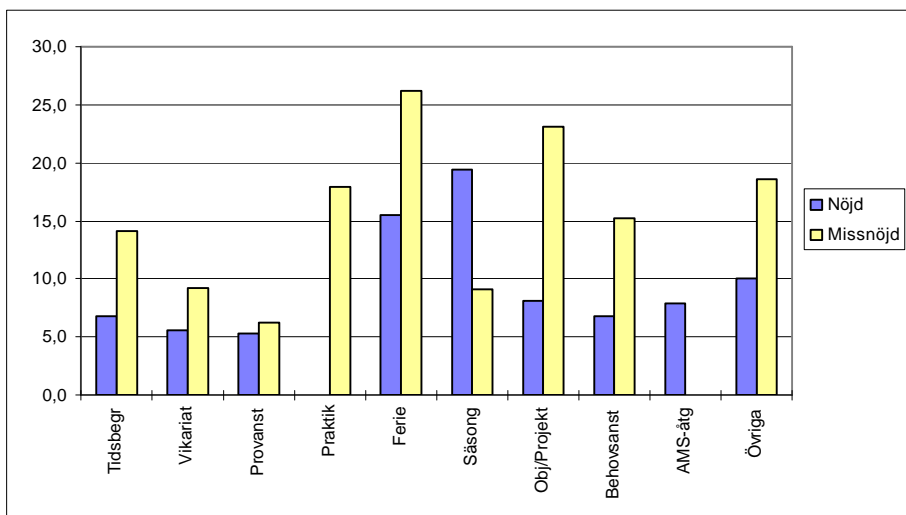


Inom hotell- och restaurangnäringen är endast en fjärdedel nöjda med yrket och samtliga av dessa är dessutom missnöjda med att ha en tidsbegränsad anställning. Bland dem som arbetar inom hemtjänsten är 60 procent nöjda med yrket medan nio av tio är missnöjda med anställningsformen.

### Tidsbegränsat anställda i önskat yrke är mest missnöjda med anställningsformen

Bland de tidsbegränsat anställda är missnöjet med anställningsformen större om man är nöjd med sitt yrke än om man är missnöjd. Det är troligt att om man vill arbeta inom sitt nuvarande yrke, så är man mer angelägen om att få en fast anställning, än om man hellre skulle vilja arbeta inom något annat yrke. Fast anställning ger också tillträde till bland annat karriärmöjligheter, kompetensutveckling och större inflytande på arbetsplatsen.

Figur 9.12. Andel som är nöjda med sin anställningsform fördelat på om de är nöjda med yrket (vänster stapel) eller missnöjda (höger stapel) med yrket.

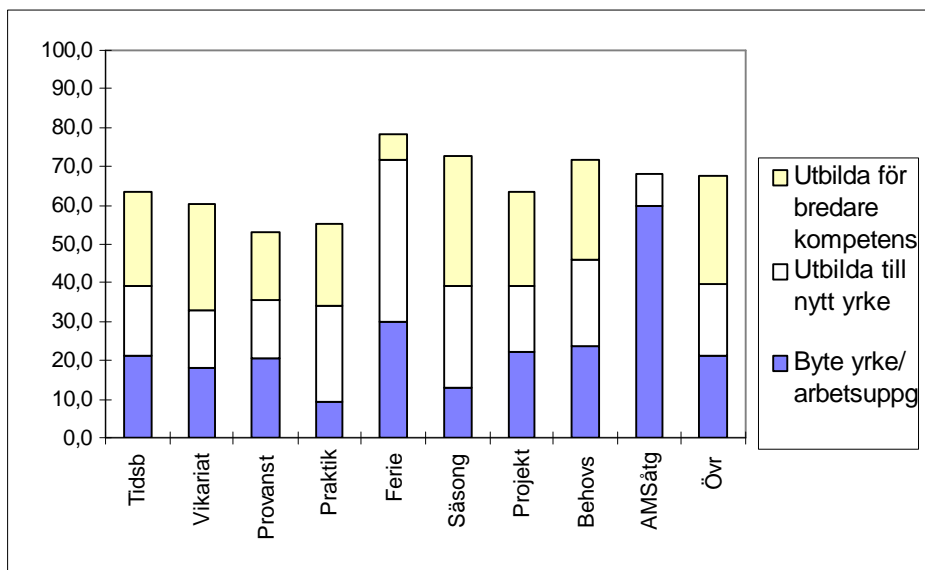


Av ovanstående figur 9.12 framgår att exempelvis de säsonganställda, som är nöjda med sitt yrke, också är mer nöjda med sin anställningsform än personer i andra former av tidsbegränsad anställning. Objekts-/projektanställda är mer nöjda med sin anställningsform än andra grupper, även när de är missnöjda med sitt yrke eller sina arbetsuppgifter. Möjligen kan det vara så att denna anställningsform i större utsträckning än andra anställningsformer är självvald och att missnöjet därför inte blir lika stort även om projektet inte alltid är det önskade. Personer som har vikariat, provanställning och behovsanställning är däremot mer missnöjda än andra grupper.

### **Omställningsberedskapen varierar med anställningsform och tillfredsställelse med yrke**

Som tidigare har framgått ville 87 procent av de tidsbegränsat anställda hellre ha en fast anställning. En av frågorna till dessa personer var vad de skulle kunna tänka sig att göra för att få en fast anställning. Den mest attraktiva formen för förändring är att utbilda sig för att få bredare kompetens. En fjärdedel uppger att de kan tänka sig detta. En femtedel kan tänka sig att byta yrke eller arbetsuppgifter och för knappt en femtedel är utbildning till ett nytt yrke ett alternativ. Få personer kan tänka sig att flytta till en annan ort eller att ändra sitt arbetsschema. Ungefär 20 procent vill inte göra några förändringar alls. Bland dem som inte vill göra några förändringar finns de som uppger att de har provanställning och kommer att få en fast anställning inom en nära framtid.

Figur 9.13. Tidsbegränsat anställda, 16-64 år. Omställningsberedskap för att få fast anställning.



Som framgår av ovanstående figur 9.13 kan drygt 60 procent av dem som vill ha en fast anställning tänka sig ett yrkesbyte eller någon form av utbildning. Vid sidan av feriearbetande, finns den största omställningsbenägenheten bland säsong- och behovsanställda. Ungdomar under 25 år är också mer inställda på omställning än äldre.

Vilken typ av omställning man kan tänka sig varierar beroende på vilken anställningsform man har. Den mest attraktiva omställningsformen för de flesta typer av tidsbegränsade anställningar är utbildning för bredare kompetens. Bland säsonganställda är detta särskilt framträdande.

Om man undantar ungdomar i åldrarna 16–24 år, är utbildning till ett nytt yrke tänkbart för drygt tio procent av undersökningsgruppen och då företrädesvis bland säsong-, projekt- och behovsanställda. Att byta yrke eller arbetsuppgifter framstår som det mest tänkbara alternativet för två tredjedelar av dem som är i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Få av dem svarar däremot att de vill utbilda sig för ett nytt yrke.

Bland dem som är nöjda med sitt yrke säger en tredjedel att de inte är intresserade av att ändra något för att få en fast anställning. Drygt en fjärdedel kan tänka sig utbildning för att få bredare kompetens

medan endast sex procent är intresserade av att utbilda sig till ett nytt yrke. Bland dem som har en tidsbegränsad anställning och samtidigt är deltidsarbetslösa kan 10 procent tänka sig att ändra schema eller arbeta på andra tider. De är också mer benägna att utbilda sig för bredare kompetens än dem som arbetar heltid.

Bland dem som är missnöjda med yrket är det ett fåtal som uppger att de inte vill ändra något. De är mycket positiva till förändringar, såväl till att byta yrke eller arbetsuppgifter som till att utbilda sig för bredare kompetens eller till ett nytt yrke.

### **Fast anställda som är missnöjda med yrket eller arbetsformen**

Cirka 30 procent av de fast anställda, omkring 900 000 personer, är inte nöjda med yrket eller har inte de arbetsuppgifter som de skulle vilja ha i framtiden. Inom de flesta näringsgrenar är det cirka en tredjedel som inte är nöjda med yrket. Några näringsgrenar avviker dock från detta mönster. Drygt 40 procent av dem mellan 20 och 64 år som arbetar inom hotell- och restaurangverksamheten är inte nöjda med yrket och knappt 40 procent inom kommunikationer. Mest nöjda med sitt yrke är personer inom jord- och skogsnäringen, offentlig förvaltning och hälso- och sjukvården.

Bland dem som har fast deltidsanställning finns få som är missnöjda med anställningsformen. Inom till exempel service och hemtjänst för äldre finns ingen med fast anställning som är missnöjd med arbetsformen, inte heller bland de deltidsarbetande. Det är endast bland tidsbegränsat anställda som missnöjet med anställningsformen är mycket stor i denna grupp.

En mycket liten grupp bland dem som har en fast anställning skulle hellre vilja ha en tidsbegränsad anställning. Drygt en fjärdedel av dem skulle vilja byta yrke eller prova på andra arbetsuppgifter medan en tredjedel kan tänka sig att utbilda sig till ett nytt yrke eller utbilda sig för att få en bredare kompetens. En fjärdedel skulle vilja ändra arbetsformen så att de kunde jobba intensivt under en period för att senare kunna ta en längre ledighet. Bland spontana kommentarer anges att en annan anställningsform troligen skulle vara mer ekonomiskt lönsam, leda till intressantare arbetsuppgifter eller ge större möjligheter att påverka sitt arbete. Att det skulle vara mer ekonomiskt lönsamt att byta anställningsform kan möjligen bero på att de löner som man har inom den offentliga sektorn jämfört med lönerna inom bemanningsbranschen.

## 9.9 Arbetsmiljö och arbetsvillkor

Har 1990-talets dramatiska förändringar på arbetsmarknaden i form av hög arbetslöshet, hot om arbetslöshet, omorganisationer, nya anställningsmönster och nya företagsmönster påverkat människors agerande i arbetsmiljöfrågor? Har möjligheterna att rapportera om brister i arbetsmiljö särskilt påverkat de tidsbegränsat anställda? Å ena sidan finns bilden att personer med tidsbegränsade arbeten är "rädda" att påpeka missförhållanden, å andra sidan finns bilden att just för att de har en tidsbegränsad anställning så skulle de våga "säga ifrån", de skulle inte ha något att förlora eftersom de inte har någon lojalitet att upprätthålla.

### Hur fungerar arbetsmiljödialogen?

Resultat från en nyligen genomförd studie<sup>13</sup> visar att en svag arbetsmarknadsposition, i form av tidsbegränsad anställning, dämpar kritik gentemot arbetsgivare. Jämfört med fast anställda är det en större andel tidsbegränsat anställda som rapporterar att de har otillräckliga kunskaper om arbetsmiljö, skydds- och säkerhetsfrågor. Det gäller kvinnor i större utsträckning än män, 42 respektive 25 procent. Bland behovsanställda är andelen hög bland såväl kvinnor som män. De otillräckliga kunskaperna gäller oavsett bransch. Mest extrem är handeln, där mer än hälften av de tidsbegränsat anställda anger otillräckliga kunskaper. Bland de tidsbegränsat anställda angav 26 procent att de inte fått tillgång till nödvändig utbildning och av dem som har ett vikariat var det en tredjedel som uppgav detta.

### Svårare att "säga ifrån" för tillfälligt anställda

Viljan att "säga ifrån" om förhållanden på arbetsplatsen försvåras av att ha en tidsbegränsad anställning. Så tycker 30 procent av de tidsbegränsat anställda. Här finns skillnader mellan branscherna. Inom industrin är det 39 procent som tycker att den tidsbegränsade anställningen försvårar medan andelen inom kommunikation är 18 procent. Drygt 40 procent anser att anställningsformen försvårar möjligheterna att få gehör för sina synpunkter på arbetsmiljö och arbetsvillkor. Svå-

<sup>13</sup> Aronsson G, Göransson S: Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen. Arbete och hälsa 1998:3.

rast att få gehör har behovsanställda, 47 procent, och vikarier, 44 procent. Kvinnorna har betydligt svårare att få gehör än männen.

Aronsson & Göransson påpekar att om allt fler kommer att arbeta i tidsbegränsade anställningar och dessa anställningsformer försvårar kritik och försvårar möjligheterna att få gehör för arbetsmiljösynpunkter kan det diskuteras om en sådan situation är i överensstämmelse med gällande Arbetsmiljölöslag.

### **Arbetsvillkoren har förändrats**

Förlusten av en halv miljon arbetstillfällen under början av 1990-talet beror inte enbart på att företag har slagits ut. Många organisationer har också passat på att organisera om och "slimma" sina företag. Det har medfört att den personal som blev kvar har fått fler och mer varierande arbetsuppgifter. Tillfälliga arbetstoppar har i ökad omfattning lösts genom att använda tidsbegränsat anställda. För att belysa olika anställningsformer och dess arbetsvillkor liksom förändringar i dessa har Arbetslivsinstitutet gjort en fördjupad analys av den senaste undersökningen från SCB:s Arbetsmiljöundersökning.<sup>14</sup>

### **Arbetsuppgifterna har blivit fler**

Av undersökningen framgår att 40 procent av männen och 39 procent av kvinnorna anser att innehållet i arbetet under de senaste tolv månaderna har förändrats så att man gör fler olika arbetsuppgifter än tidigare. Förändringar är särskilt vanliga bland dem med fast heltid, som jobbar övertid, och bland projektanställda. Nästan ingen säger att arbetsuppgifterna har blivit färre.

### **Kraven ökar bland allt fler anställda**

Drygt 60 procent av kvinnorna och 57 procent av männen upplever att de har alldeles för mycket att göra. Via ett s.k. kravindex<sup>15</sup>, som består av medelvärdet av fyra variabler, konstateras att kvinnor oftare än män

<sup>14</sup> Anders Wikman, Arbetslivsinstitutet, Alf Andersson och Madeleine Bastin, SCB, "Nya relationer i arbetslivet" (1998). SCB: "Arbetsmiljön 1997", SCB 1998.

<sup>15</sup> Definierat som: Tvungen att dra in på luncher/arbets över, stressigt arbete, arbetet kräver uppmärksamhet o koncentration, har alldeles för mycket att göra.



uppper att de har kravfyllda arbeten. Det är vanligast med krav bland fast heltidsanställda med övertid. Inom tidsbegränsade arbeten tenderar krävande arbeten att vara vanligast bland projektanställda och minst vanliga bland dem med övriga tidsbegränsade anställningar än vikariat. Tendensen i arbetslivet är tydlig: kraven omfattar allt fler anställda och är särskilt tydlig bland kvinnor.

### **Kontroll och inflytande över arbetet minskar**

Mellan 1991 till 1997 har andelen anställda som upplever bristande kontroll och inflytande över arbetet ökat för såväl kvinnor som män.<sup>16</sup> Särskilt har möjligheten att själv bestämma arbetstakten minskat påtagligt. Det verkar rimligt att en ökad press på de fast anställda medför att man känner att frihetsgraden har minskat även om man är med och beslutar om arbetets uppläggning. Kanske innebär ökningen av andelen tidsbegränsat anställda att en större andel av dessa efter hand ställs utanför den "fasta kärnan" och därigenom får en minskad grad av inflytande.

Det är vanligast med brister i inflytandet för såväl kvinnor som män bland deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda, med undantag av projektanställda. Inflytandet för projektanställda ligger i nivå med fast anställda, vilket kan tyda på en ganska hanterlig och stimulerande situation. Övriga tidsbegränsat anställda är en grupp som har relativt små krav på sig i arbetet och samtidigt en låg grad av kontroll och inflytande.

Man kan påstå att "det är arbetsuppgifternas art som i huvudsak avgör möjligheterna till inflytande, men arbetsgivarens val av fast eller tidsbegränsad anställning och heltid eller deltid är en integrerad del av forrådet av arbetsorganisationen".<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Definierat som: Liten möjlighet att själv bestämma arbetstakten, kan sällan bestämma när olika uppgifter ska göras, är sällan med och beslutar om det egna arbetets upplägg, har alldeles för litet inflytande över det egna arbetet.

<sup>17</sup> Anders Wikman, Arbetslivsinstitutet, Alf Andersson och Madeleine Bastin, SCB, "Nya relationer i arbetslivet" (1998).

## 9.10 Vem får kompetensutveckling?

Det är de fast anställda som arbetar heltid och har en högskoleutbildning som i första hand får utbildning på betald arbetstid. Kvinnor får utbildning i större utsträckning än män.

*Tabell 9.8. Andel av de fast respektive tidsbegränsat anställda som deltagit i utbildning under 1:a halvåret 1997. Procent.<sup>18</sup>*

	Fast anställ- ning	Tidsbegränsad anställning	Totalt
Män	41	18	35
Kvinnor	45	25	40
Samtliga	43	22	38
<b>ARBETSTID</b>			
1–19 timmar	19	13	15
20–34 timmar	39	21	34
35– timmar	45	24	40
Samtliga	43	22	38
<b>UTBILDNINGSNIVÅ</b>			
Högst 9 år	31	8	25
Gymnasiet	39	24	35
Högskola	58	32	53
Samtliga	43	22	38
<b>FÖDELSELAND</b>			
Sverige	44	22	38
Övriga Norden	38	26	35
Utomnordiska	31	18	26
Samtliga	43	22	38
<b>SEKTOR</b>			
Offentlig sektor	54	30	50
Privat sektor	37	17	32
Samtliga	43	22	38

<sup>18</sup> Statistiska meddelanden, Personalutbildning 1996 och 1997, U 39 SM 9701, SCB Örebro.

### **Antal utbildningsdagar som ägnas åt kompetensutveckling**

Antalet utbildningsdagar minskade med 30 000 dagar eller 0,3 procent mellan 1996 och 1997.<sup>19</sup> I statistik över internutbildning framkommer stora skillnader mellan olika grupper.

Generellt gäller att ju högre utbildning den anställde har desto mer av kompetensutveckling. Personer med högskoleutbildning fick i genomsnitt 6,9 dagars utbildning medan personer med grundskola som bakgrund fick 5,3 dagar. Genomsnittet för hela arbetsmarknaden var 6,4 dagar.

Bland LO-anslutna medlemmar hade 31 procent deltagit i utbildning minst en halv dag under första halvåret 1997. Bland TCO-medlemmar var andelen 52 och bland SACO-medlemmar 61 procent. Genomsnittet för hela arbetsmarknaden var 38 procent.

Det är de äldsta och de yngsta som får minst utbildning. Inom gruppen 16–24 år fick 24 procent av de anställda utbildning i medeltal 5,2 dagar och bland de äldsta 55–64 år, fick 35 procent utbildning under 4,6 dagar.

### **Ett urval näringsgrenar**

Det sammanfattande måttet, andel av arbetstiden som avsätts för utbildning, visade stora skillnader mellan olika delar av arbetsmarknaden för det första halvåret 1997. Högsta andelen avsatt tid uppmättes för näringsgrenen utbildning och forskning samt för den landstingskommunala och statliga sektorn, mer än 5 procent av arbetstiden.

Lägsta andelen avsatt tid fanns inom handel och kommunikationer, personliga och kulturella tjänster, där hotell och restaurang ingår, knappt 2 procent. Inom vård och omsorg avsattes något mer tid än inom industrin och den finansiella sektorn. Genomsnittet för hela arbetsmarknaden var mindre än tre procent.

### **Andra statistikkällor**

Wikman et al (1998)<sup>20</sup> redovisar andelen som deltagit i utbildning under de senaste tolv månaderna fördelat på fast och tidsbegränsat anställda. Generellt har kvinnor fått mer utbildning än män. Bland fast anställda

<sup>19</sup> Statistiska meddelanden, Personalutbildning 1996 och 1997, U 39 SM 9701, SCB Örebro.

<sup>20</sup> Anders Wikman, Arbetslivsinstitutet, Alf Andersson och Madeleine Batin, SCB, "Nya relationer i arbetslivet".

heltidsarbetande kvinnor har ca 55 procent fått utbildning medan motsvarande andel för männen är 45 procent. Bland tidsbegränsat anställda är det de projektanställda och anställda på vikariat som får mest, ca 40 procent av kvinnorna och 30 respektive 35 procent bland männen. Bland övriga tidsbegränsat anställda fick 21 procent av kvinnorna och 24 procent av männen utbildning.

Av ovan sagda tycks det som om internutbildningen förstärker skillnaderna mellan hög- och lågutbildad liksom mellan dem fast och dem med tillfälliga jobb. Möjligheter till kompetensutveckling kan komma att bli ett konkurrensmedel när företagen rekryterar eftertraktade yrkesgrupper.

## 9.11 Får de tidsbegränsat anställda fast anställning?

En viktig fråga är om tidsbegränsade anställningar är en språngbräda till fasta jobb? Ett av argumenten för att acceptera en tidsbegränsad anställning är att den så småningom leder fram till en fast anställning. Om det är så, kunde de flesta tidsbegränsade anställningar betraktas som olika former av provanställningar och därmed vara värdefulla för individernas möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden och få en fast anställning.

Även när sysselsättningen minskar finns ett omfattande antal nyanställningar, ca en miljon varje år. Under 1990-talets turbulens på arbetsmarknaden har de jobb som försvunnit ändå varit något fler än de som tillkommit. Anställningsformerna har också förändrats och medfört fler tidsbegränsade anställningar med upprepad arbetslöshet som följd men också återanställningar till "gamla" arbetsplatser.

Antalet personer som har kommit in på arbetsmarknaden direkt till en fast anställning har minskat under hela 1990-talet. Flertalet har i stället fått börja med en tidsbegränsad anställning. Av de drygt 960 000 nyanställningar som gjordes under 1997 var mer än 70 procent en tidsbegränsad anställning.

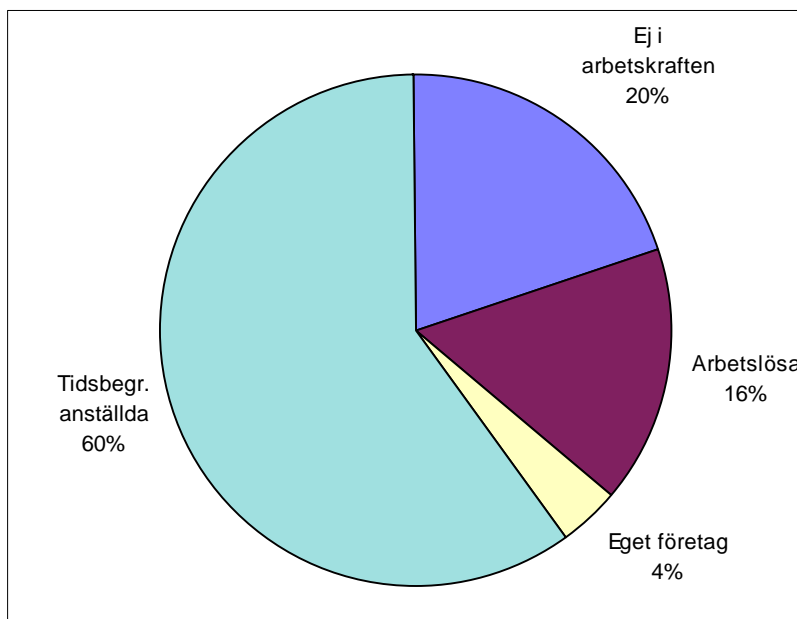
### **Fast anställda rekryteras bland tidsbegränsat anställda**

Svaret på frågan om en tidsbegränsad anställning leder till en fast anställning är båda ja och nej. Svaret beror på hur man räknar. Om man a) utgår från de nya fasta anställningar som har gjorts under året och ser varifrån de som får en anställning kommer, dvs. deras föregående arbetsmarknadsstatus, eller b) om man utgår från de personer

som lämnat en tidsbegränsad anställning under föregående kvartal och ser var de befinner sig nästa kvartal. Som vi också redovisar finns det stora variationer mellan olika näringsgrenar.

Vi kan därför påstå att en hög andel av dem som får en fast anställning rekryteras bland dem som har en tidsbegränsad anställning, därmed inte sagt att de flesta med en tidsbegränsad anställning får en fast anställning. Studier som gjorts visar att av dem som fick en fast anställning under 1997, rekryterades ca 60 procent från en tidsbegränsad anställning (figur 9.14).<sup>21</sup> Ungefär 42 procent hade haft tillfällig anställning hos samma arbetsgivare medan 18 procent hade haft tillfälligt arbete hos en annan arbetsgivare.

Figur 9.14. Tidigare sysselsättning för nya fast anställda. 1997. Personer som gått från ett fast jobb till ett annat fast jobb ingår inte.



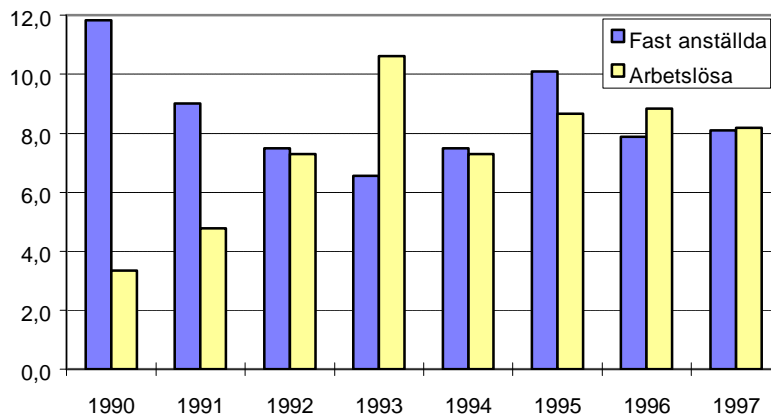
Källa AMS Utredningsenhet.

<sup>21</sup> AMS Utredningsenhet, 90-talets arbetsmarknad, Ura 1998:5. Personer som byter från en fast anställning till annan fast anställning ingår inte. Antalet uppgår till ca 97 000 under 1997.

### Få tidsbegränsade anställningar leder till fasta jobb

Vi kan också påstå att få tidsbegränsat anställda får en fast anställning. Andelen som fick en fast anställning efter en tidsbegränsad anställning uppgick till 8 procent under 1997. Som framgår av figur 9.15 har andelen minskat successivt sedan 1990, med undantag av en uppgång under 1995. Vad som också framgår är att en betydligt högre andel under 1993 och senare, jämfört med 1990, har lämnat en tidsbegränsad anställning och blivit arbetslösa. Den allra största gruppen fortsätter dock att ha en tidsbegränsad anställning. En av anledningarna till att få personer får en fast anställning är att dessa har minskat under hela 1990-talet och därmed blivit en bristvara. Tendensen har också varit att knyta personer till sig via tidsbegränsade anställningar, att använda dessa personer som ett dragspel för att uppnå maximal flexibilitet och reducera kostnaderna för fast anställd personal.

Figur 9.15. Andel som fått fast anställning resp. blivit arbetslösa efter att ha lämnat en tidsbegränsad anställning. AKU Årsmedeltal.

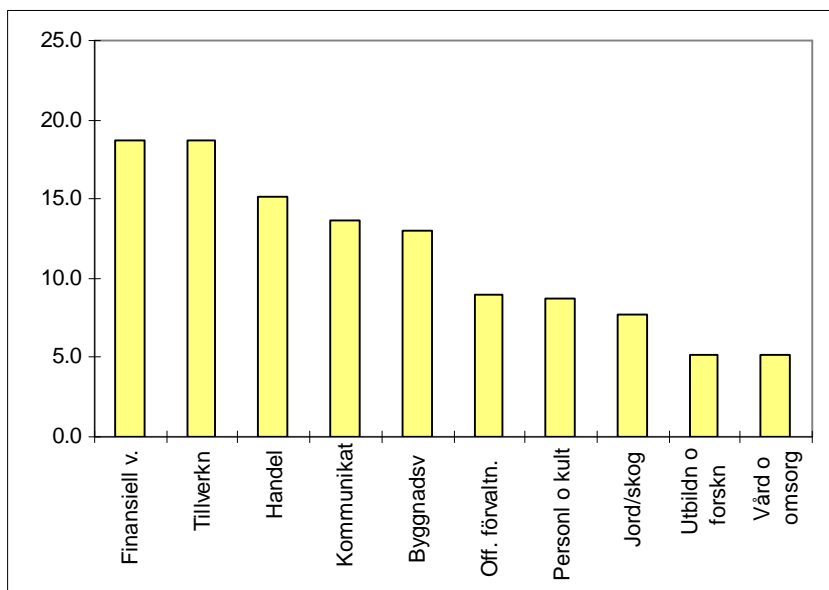


Ovanstående resultat bygger på tvärsnittsdata som redovisas i AKU. Det idealiska hade varit att kunna redovisa resultaten på individnivå eftersom man då hade kunnat följa samma individ under två år. Ett av problemen med tvärsnittsdata är att de redovisas årsvis. Det innebär exempelvis att en person som har en tidsbegränsad anställning under det sista kvartalet år ett och får en fast anställning under det första kvartalet år två, inte finns med i årsmedeltalet för år ett. Däremot finns personen med i de flödesdata som redovisas kvartalsvis. För att få

en uppfattning om hur stora skillnaderna är kan år 1995 tjäna som exempel. Mellan det första och andra kvartalet fick 11,8 procent av dem som lämnade en tidsbegränsad anställning en fast anställning<sup>22</sup>. Årsmedeltalet i figur 9.15 visar att 10 procent fick en fast anställning det året.

Skillnaderna i resultaten över vilka som får fast anställning varierar både med avseende på näringsgren och anställningsform. Om vi börjar med näringsgren kan vi konstatera att största möjligheten att få en fast anställning finns inom den finansiella sektorn och inom tillverkningsindustrin.

Figur 9.16. Andel (%) som lämnat en tidsbegränsad anställning och fått fast anställning. Fördelning på näringsgren. AKU årsmedeltal 1997.



Något oväntat var däremot att så pass hög andel har fått fast anställning inom handeln. En förklaring kan vara den höga andelen provanställda. Andelen som fick en fast anställning efter denna var ungefär lika hög som inom industrin och den finansiella sektorn, ca 40 procent.

<sup>22</sup> SCB: Bakgrundsfakta till Arbetsmarknads- och Utbildningsstatistiken, 1997:3.

Andelen som fick fast anställning inom vård och omsorg samt utbildning och forskning, som domineras av utbildningsväsendet, var däremot låg under 1997. Även inom personliga och kulturella tjänster, vilka domineras av hotell- och restaurangnäringen, var det få personer som fick en fast anställning.

Ovanstående resultat har beräknats på ett begränsat antal personer. Eftersom tillhörighet i näringsgren beräknas på aktuell sysselsättningsstatus i AKU har det inte varit möjligt att ta med dem som går till arbetslöshet eller lämnar arbetskraften. För dem som startar eget företag är antalet för litet för att kunna brytas på näringsgren<sup>23</sup>.

Det finns även skillnader mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar vad gäller vilka som i första hand leder till en fast anställning. Vissa anställningsformer har inte som primärt syfte att leda till fast anställning, exempelvis feriearbete och praktik. Av nedanstående tabell 9.9 framgår att provanställda har största chansen att få en fast anställning, vilket också kan sägas vara syftet med denna anställningsform. De utgör å andra sidan en ganska liten andel av alla som slutade en tidsbegränsad anställning. Projektarbete syftar inte i samma utsträckning som provanställning till att få en fast anställning. De sämsta möjligheterna att få en fast anställning har de behovsanställda de utgjorde dessutom en ganska stor grupp av det totala antalet med tidsbegränsad anställning. Vikariat, som är den största gruppen, leder inte heller i någon större utsträckning till fast arbete.

<sup>23</sup> Beräkningen omfattar dem som har lämnat en tidsbegränsad anställning (TF) och gått till en fast anställning (FA) samt dem som har gått från TF till TF (dvs. byter arbetsgivare eller finns kvar hos samma, men fortfarande har en tidsbegränsad anställning (TF-> FA) / (TF+FA)\*100.





Tabell 9.9. Andel som fått fast anställning m.m. efter en tidsbegränsad anställning. Fördelning efter typ av tidsbegränsat arbete vid föregående intervju. AKU årsmedeltal 1997.

Arbetsmarknadsstatus vid föregående intervjutillfälle	Nuvarande arbetsmarknadsstatus					Fördelning Avslutat tidsbegr. anställn.
	Fast anst.	Tidsbegränsat	Företagare	Arbetslösa	Ej i AK	
Vikariat	7,1	78,8	0,2	6,6	7,4	33,7
Provanställning	32,6	55,4	0,3	8,2	3,5	7,5
Praktik	6,9	64,4	1,1	10,3	17,2	1,8
Feriearbete	4,6	34,6	0,5	4,6	55,9	8,4
Säsongarbete	4,8	60,5	1,2	17,3	16,1	5,0
Projektarbete	7,1	74,4	0,6	10,4	7,6	18,3
Behovsanställning	4,6	72,8	0,5	7,1	14,9	19,1
AMS-åtgärder	4,6	67,2	0,8	17,6	9,9	2,7
Samtliga	8,1	69,9	0,4	8,2	13,4	100

Vad man också kan utläsa är att en hög andel av dem som vid tidigare intervjutillfälle hade en tidsbegränsad anställning fortsätter att ha en sådan. Det gäller särskilt vikariat, projektarbete och behovsanställning. Det kan naturligtvis vara samma anställning, men det kan också vara en ny. Praktikarbete, säsongarbete och feriearbete medför, inte så oväntat, ett stort utflöde till antingen arbetslöshet eller att man befinner sig utanför arbetskraften kvartalet efter. Arbetsmarknadspolitiska åtgärder, som räknas till gruppen sysselsättning, medför i lika hög grad som säsongarbete en återgång till arbetslöshet efter avslutat arbete.

Resultaten som redovisas i detta avsnitt tyder på att tillfälliga anställningar i hög grad kan betraktas som ett alternativ till arbetslöshet. Samtidigt rekryteras en relativt hög andel till de fasta anställningarna från tidsbegränsade anställningar. Allt färre har dock under 1990-talet kunnat ta sig in på arbetsmarknaden direkt till en fast anställning utan har oftast gått vägen via en tidsbegränsad.

### Arbetslösa eller bara tillfälligt uppsagda - effekter på sökaktivitet

En hög andel, ca 60 procent, av dem som har fått ett arbete blir arbetslösa inom ett år.<sup>24</sup> Risken för arbetslöshet är högre bland dem som återanställs hos samma arbetsgivare än bland övriga grupper. Personer som förväntar sig att bli återanställda anstränger sig inte

<sup>24</sup> 90-talets arbetsmarknad, AMS Utredningsenhet, Ura 1998:5.

heller särskilt mycket för att hitta ett nytt arbete under sin arbetslöshetsperiod.

Cirka 45 procent av dem som får ett arbete återvänder till en tidigare arbetsgivare. En dominerande andel finns bland yrken med hög säsongvariation i sysselsättningen, dvs. yrken inom lant- och skogsbruk, transport, tillverkning och serviceyrken. Återanställningar har varit ett uppmärksammat fenomen under en lång tid i USA. Studier där visar att en stor del av den amerikanska arbetslöshetsförsäkringens resurser användes för att subventionera vissa företag och industrier snarare än att vara en verklig försäkring<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Fredrik Jansson, "Återflöde till arbetsförmedlingen efter ett arbete", AMV 1997:1.

## 10 Den framtida utvecklingen

Som har framgått i de föregående kapitlen, har atypiska anställningar ökat i Sverige under de senaste tio åren. Det är de tidsbegränsade anställningarna som står för ökningen. Mellan åren 1987 och 1997 ökade dessa från 12,0 till 14,6 procent av de anställda. Den vanligaste formen av tillfälliga anställningar är vikariat, men det sker en förskjutning mot allt fler projekt- och behovsanställda. De tillfälligt anställda finns framför allt inom vård och omsorg, handel, samt hotell och restaurang. Cirka 60 procent av de tillfälligt anställda är kvinnor.

Deltidsarbetet i Sverige har minskat med cirka tio procent under perioden 1987–1997, men utgör ändå i det närmaste en fjärdedel av de sysselsatta. De deltidssarbetande återfinns framför allt inom samma branscher som de tillfälligt anställda. Ungefär 80 procent av de deltidssarbetande är kvinnor.

Deltidsarbetslösheten ökade under de första åren på 1990-talet, för att därefter plana ut och rent av minska något. Under 1998 var i medeltal 330 000 personer deltidssarbetslösa.

Bakom utvecklingen av de atypiska anställningsformerna ligger ökade önskemål och krav på flexibilitet både från arbetstagarnas och arbetsgivarnas sida, i kombination med lagstiftning och avtal som möjliggjort att önskemålen och kraven har kunnat tillgodoses. Därutöver torde en del av variationen vara konjunkturrellt betingad, men det är nära nog omöjligt att ange i vilken utsträckning konjunkturen påverkar de atypiska anställningarna.

Enligt olika prognoser kommer tillväxten i Sverige att öka med drygt två procent per år under de kommande två–tre åren. Hur tillväxten i ekonomin därefter kommer att utvecklas kan idag ingen säga med säkerhet. Vad som däremot framstår som tämligen klart är att strukturförändringarna på arbetsmarknaden kommer att fortsätta. Det är också klart att Sveriges befolkning blir allt äldre och att även ungdomarna föredrar fasta arbeten framför tillfälliga.

Med dessa utgångspunkter gör utredningen bedömningen att antalet deltidssarbetande kommer att minska något under de kommande fem–tio åren. Trots detta kommer det frivilliga deltidssarbetet att omfatta drygt en

halv miljon människor. De deltidsarbetslösa kommer också att minska något.

Utvecklingen framöver vad gäller deltidsarbete kommer sannolikt att variera mellan olika sektorer. Inom vård och omsorg kommer antalet fast anställda deltidsarbetande att minska. Därmed minskar även de deltidsarbetslösa inom vård och omsorg med utfyllnad från arbetslöshetsersättningen. Handeln kommer att ha fortsatt många deltidsanställda och även ha kvar en hel del deltidsarbetslösa, eftersom relativt få av de anställda inom handel vill byta yrke. Inom hotell- och restaurangnäringen kommer fast deltidsanställda att minska och ersättas av behovsanställda, en del med heltid, men flertalet på deltid.

Antalet anställda inom bemanningsföretag, eller varianter på dessa, kommer säkerligen att öka.

Den del av tjänstesektorn som är beroende av den privata konsumtionen, exempelvis handel, hotell och restaurang, persontrafik och turism är också den del där arbetsgivarnas behov av flexibilitet är som störst. Inom dessa näringar är inslaget av tidsbegränsade anställningar stort. Även inom den offentliga tjänstesektorn är inslaget av kundanpassade tider stort men sektorn är också beroende av politiska prioriteringar. Många har den mest osäkra anställningsformen, behovsanställning.

Utredningen gör bedömningen att de tidsbegränsade anställningarna kommer att öka under det kommande decenniet. Fortfarande kommer de flesta att ha en fast anställning, och särskilt inom områden där krav på högskoleutbildning är stort, men tendensen är ett ökat inslag av tidsbegränsade anställningar. Det gäller särskilt inom hotell- och restaurang, handel men även inom vård och omsorg.

Olika typer av avtal och lokala överenskommelser mellan arbetsgivare och fackförbund kommer också sannolikt att medföra ett ökat inslag av tidsbegränsade anställningar och kundanpassade arbetstider.

## 10.1 Utgångspunkter för den framtida utvecklingen

Under de senaste tio åren har olika former av atypiska arbeten ökat i Sverige. Denna utveckling anses framför allt bero på ny teknologi i kombination med ökad konkurrens. Som ett led i konkurrensen har företagen ökat sin kundorientering, vilket i ökande grad innebär att kunden ska få varan eller tjänsten vid exakt den tidpunkt den efterfrågas, dvs. "just-in-time". För tjänstesektorn innebär det att personalen i växande utsträckning måste anpassa arbetstidens förläggning till kundernas behov.

Samtidigt fortgår den ständiga process som syftar till att minska produktionskostnaderna. Företagen eftersträvar en produktion där råvaror, maskiner, lokaler och arbetskraft endast tas i anspråk när efterfrågan så kräver, inte annars. Inom tjänstesektorn innebär det att behovet av personal inte alltid omfattar sammanhängande 8-timmarsperioder, utan några timmar vid ett tillfälle och några timmar till vid en annan tidpunkt. Kravet på flexibilitet i arbetslivet har ökat kraftigt.

Denna ökade flexibilitet får återverkningar långt utöver den del av tillvaron som utgörs av det traditionella arbetslivet.<sup>1</sup> Nya, mer oregelbundna, arbetstider får konsekvenser för familjernas planering, liksom för offentlig och privat service. Utbildning och fortbildning kommer att vara en ständigt pågående process, antingen den sker på en läroanstalt, på arbetsplatsen eller hemma. Likaså kommer många människor att växla mellan olika arbetsformer, som anställd, projektanställd eller företagare, eller en kombination av dessa. Bemanningsföretag av olika slag kommer att spela en mer framträdande roll.

En del människor kommer att arbeta på distans, i hemmet eller på annat sätt. Perioder av utlandsarbete kan bli allt vanligare. I en del fall kommer det att handla om lågbetalda arbeten utan utvecklingsmöjligheter, men i andra fall om arbeten med stora möjligheter till utveckling. Det handlar sammantaget om en stor samhällelig och personlig omställningsprocess, som även ställer krav på institutionella anpassningar av arbetsrättsliga förhållanden, socialförsäkringssystem, studievillkor m.m.

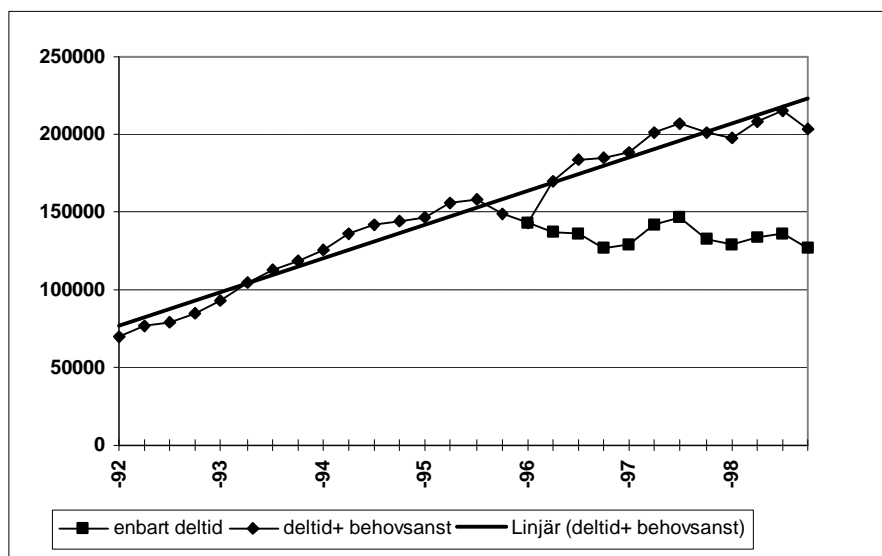
De två former av atypiska arbeten som denna utredning handlar om, deltidsarbete och tillfälliga anställningar, har båda den egenskapen att de möjliggör för företagen att nyttja personalresursen mer flexibelt, men de ställer också krav på en ökad flexibilitet från arbetstagarnas sida. Tillfälligt anställda tas in när företagen har behov av deras arbete och deltidsarbetande kan lättare arbeta på udda arbetstider, som inte omfattar en sammanhängande 8-timmarsperiod. Därtill kommer att många deltidsarbetande är beredda att arbeta mer tid. Företagen kan öka arbetsinsatsen genom att tillfälligt ge dem mer arbetstid. Detta är en gynnsam lösning, de deltidsarbetande känner förhållandena på arbetsplatsen och arbetar mertid med normal lön, ända tills deras arbetstid överskrider 40 timmar per vecka

Eftersom båda dessa grupper, deltidsarbetslösa och behovsanställda, svarar mot en efterfrågan på en mer flexibel personalresurs, kan det finnas anledning att studera dem tillsammans. Arbetsförmedlingen började att särredovisa deltidsarbetslösa arbetssökande 1988. Även tillfälligt anställda finns i registren, men många anmäler sig bara när de är

<sup>1</sup> Ingemar Mundebo i IVA-aktuellt nr 5 1998 s. 19.

arbetslösa och klassificeras då tillsammans med övriga heltidsarbetslösa. En grupp tillfälligt anställda, behovsanställda, särredovisas emellertid sedan några år tillbaka, från att tidigare främst ha grupperats tillsammans med de deltidsarbetslösa. I *figur 10.1* redovisas utvecklingen för dessa sökandegrupper från 1992.

*Figur 10.1. Deltidsarbetslösa och behovsanställda i Arbetsförmedlingens register 1992 till 1998, kvartalsdata.*



Fram till slutet av 1995 registrerades behovsanställda och deltidsarbetslösa till stor del tillsammans. Kurvan uppvisar en lucka kring årsskiftet 1995–96, beroende på att de behovsanställda under en kortare period sammanfördes med de heltidsarbetslösa, för att sedan få en egen klassificering. Deltidsarbetslösheten har därefter varit tämligen konstant, om än med vissa variationer över året, vilket framgår av den kurva som rubriceras ”Enbart deltid”.

Om man emellertid åter för samman deltidsarbetslösa och behovsanställda, bildas en kurva, ”Deltid+behovsanställda”, som uppvisar en klar och entydig stegring över hela perioden. Utvecklingen låter sig väl beskrivas av den regressionslinje som lagts in i figuren.

Som tidigare nämnts svarar deltidsarbetande och tillfälligt anställda båda mot en ökad efterfrågan på mer flexibel arbetskraft och är därför

till en del utbytbara. Lagar och avtal kan avgöra vilken anställningsform företagen väljer. Det är därför svårt att bedöma den framtida utvecklingen för deltidsanställda och behovsanställda var för sig.

## 10.2 Den framtida utvecklingen på arbetsmarknaden

På kort sikt kommer den svenska ekonomin, enligt en OECD-rapport utgiven i november 1998, att klara sig relativt bra.<sup>2</sup> OECD beräknar att BNP i Sverige kommer att öka med 2,8 procent under 1998, 2,2 procent under 1999 och med 2,4 procent under år 2000. Det innebär en genomsnittlig BNP-ökning uppgående till 2,5 procent. Man räknar med att den privata konsumtionen kommer att stå för merparten av ökningen. Genom fortsatt låg inflation, ökande reallöner och en sanerad statsbudget får hushållen mer pengar att disponera de kommande åren.

Sveriges regering redovisade i 1999 års budgetproposition beräkningar som tyder på att den svenska ekonomin kommer att fortsätta växa med tre procent under år 1998 och 1999, förutsatt att den internationella konjunkturen inte försämras ytterligare och att förväntningarna om en försiktig återhämtning i Asien infrias.<sup>3</sup> Om dessutom löneökningarna under de kommande åren begränsar sig till tre procent per år, kommer ekonomin att växa med omkring tre procent även under åren 2000 och 2001, enligt regeringens prognos.

### Fortsatt efterfrågan på vissa yrkesgrupper

Det finns starka skäl att anta att den utveckling på arbetsmarknaden som vi sett de senaste åren, och som beskrivs i kapitel 3, kommer att hålla i sig och till och med förstärkas. Redan nu är efterfrågan mycket stor när det gäller välutbildade tekniker, personer med god kännedom om IT och datateknik samt lärare, särskilt inom naturvetenskapliga ämnen och vissa vårdkategorier. I ett kortare perspektiv förväntas även den privata konsumtionen öka, vilket bör leda till en starkare efterfrågan på arbetskraft inom den privata tjänstesektorn. Därtill kommer att den ökande andelen äldre i befolkningen kommer att leda till ett ökat behov av personal inom såväl äldreomsorg som sjukvård.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> OECD World Economic Outlook, 1998.

<sup>3</sup> Prop. 1998/99:1, vol. 1.

<sup>4</sup> SCB Arbetskraftsbarometern 1998 samt AMV Framtidens jobb, välja yrke in i 2000-talet.

### **Höga utbildningskrav**

På längre sikt är det naturligtvis svårt eller till och med omöjligt att bedöma den konjunkturella utvecklingen. Men det finns mycket som talar för att de drag som utmärker den nuvarande utvecklingen kommer att bestå en längre tid. Många av de nya arbetsuppgifterna kommer att tillväxa inom den privata tjänstesektorn, men framför allt kommer utbildningskraven att vara fortsatt höga, oberoende av bransch.

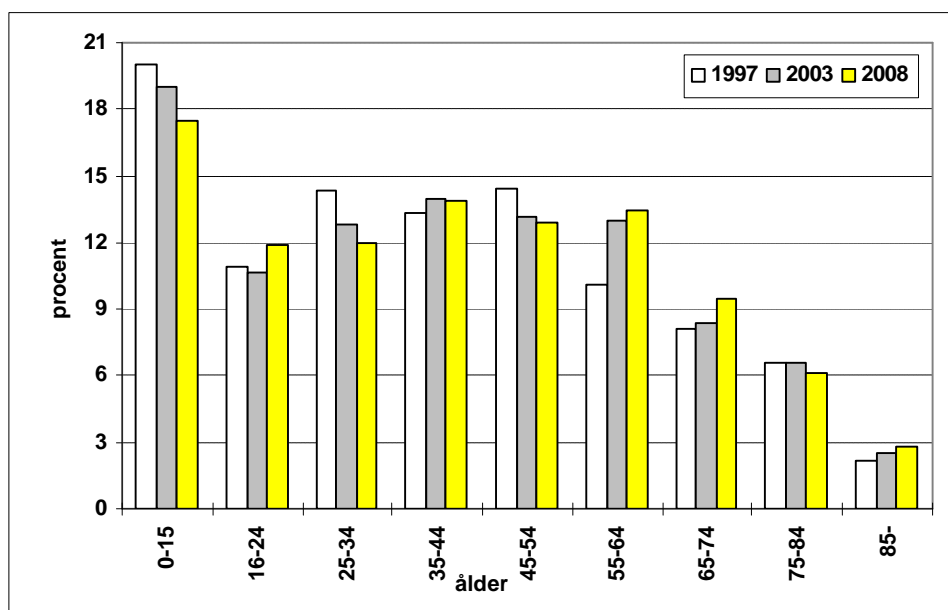
### **Sverige blir äldre**

Utbudet av arbetskraft bestäms av många faktorer, men befolkningens utveckling är naturligtvis en nödvändig utgångspunkt. Enligt SCB:s befolkningsprognos kommer andelen äldre personer i befolkningen att stiga under de närmaste 5 till 10 åren. Samtidigt minskar andelen i åldersgrupperna 25–34 år och 45–54 år, som är viktiga delar i arbetskraften<sup>5</sup>. En mer detaljerad bild av den förväntade utvecklingen finns i *figur 10.2*.

<sup>5</sup> SCB:s befolkningsprognos, huvudalternativet.



Figur 10.2. Befolkningen uppdelad på åldersklasser 1997, samt SCB:s prognos för utvecklingen fram till år 2003 och 2008.



Den förändrade befolkningsstrukturen påverkar naturligtvis arbetskraften, vars medelålder stiger en aning. Därtill kommer att andelen pensionärer i åldern 65–74 år växer kraftigt, vilket leder till ökad efterfrågan på äldreomsorg. De riktigt stora omsorgsbehoven dröjer dock till efter år 2015, när den stora grupp som föddes under första halvan av 1940-talet passerat 70 års ålder.

### Ungdomar vill arbeta och försörja sig

Ungdomarna blir framtidens vuxna och deras förhållningssätt spelar följaktligen en avgörande roll för hur utbudet av arbetskraft kommer att utvecklas de närmaste 5 till 10 åren. Ungdomsstyrelsen publicerade 1998 en rapport om ungdomars värderingar och framtidsplaner. Undersökningen gjordes i enkätform och omfattade cirka 3 300 personer i åldrarna 16–29 år. Bland annat fick de tillfrågade personerna ange vad de anser vara viktigt att ha uppnått vid 35 års ålder.

Mål vid 35 års ålder	Andel
Skaffat eget boende	87
Har en fast anställning	82
Bildat familj och skaffat barn	63
Lever ett lugnt och stabilt familjeliv	58
Har hunnit förverkliga sig själv	58
Har hunnit resa och se sig om i världen	53
Har mycket fritid	49
Har en hög levnadsstandard	48
Har en god ställning i samhället	25
Arbetar i ett eget företag	13
Engagerar sig i samhället lokalt	9
Frilansar	5

Svaren ger en tämligen konventionell bild. Totalt ansåg 87 procent av de tillfrågade att det var viktigt att vid 35 års ålder ha skaffat ett eget boende och 82 procent att det var viktigt att vid samma ålder ha en fast anställning. Samma mönster går igen om man bryter ner materialet på kön, på personer födda i Sverige respektive utomlands liksom på olika utbildningsbakgrund.

Slutsatsen man kan dra av materialet från Ungdomsstyrelsen är att dagens ungdomar har samma förhållningssätt som resten av befolkningen, vid en viss ålder vill man ha ett fast arbete och trygghet i olika former.

Samma slutsats drar Ungdomspolitiska kommittén i sin delrapport "Unga & arbete".<sup>6</sup> Ungdomar vill arbeta och försörja sig själva. Där emot är det troligt att yngre ser det som mer självklart än äldre att uppbära arbetslöshets- eller socialstöd under kortare eller längre sökperioder. Att ungdomar vill ha en fast anställning bekräftas också av den tilläggsundersökning i AKU, som utredningen låtit göra.

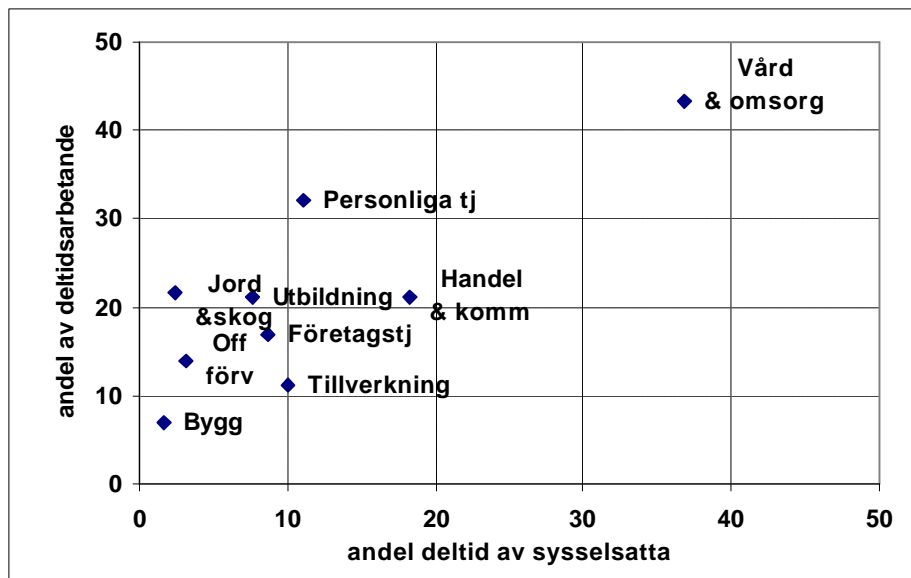
### 10.3 Deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar de kommande åren

Efterfrågan på deltidsarbete och tillfälliga anställningar kommer i stor utsträckning att bero av utvecklingen för de branscher som har de största andelarna deltidsanställd personal. I *figur 10.3* är deltidsarbetet fördelat

<sup>6</sup> Delbetänkande från Ungdomspolitiska kommittén, Unga och arbete, SOU 1997:40.

efter andelen deltidsarbetande av totalt sysselsatta inom respektive bransch, horisontell skala, och branschens andel av de deltidsarbetande, vertikal skala.

Figur 10.3. Deltidsanställda fördelade efter bransch 1998.



Arbetsmarknadsstyrelsen har i en analys av de långsiktiga arbetskraftsbehoven i Sverige definierat ett antal yrken där det kommer att saknas arbetskraft under de kommande cirka tio åren.<sup>7</sup> Flertalet bristyrken sammanfaller inte med de yrken där atypiska anställningar ökat det senaste decenniet. För en yrkesgrupp med goda utsikter på arbetsmarknaden, t.ex. tekniker, finns det heller inget som talar för en ökning av atypiska anställningsformer, åtminstone inte som ett uttryck för arbetsgivarnas behov av flexibilitet. Man skulle istället kunna tänka sig att på en "arbetstagarnas marknad" kan det vara dessas behov av flexibla lösningar som får genomslag.

Inom de yrken som definieras som bristyrken finns det några få som i dag kännetecknas av en relativt stor andel deltidsarbetande eller tillfälligt anställda, t.ex. lärare med olika inriktning, sjuksköterskor och

<sup>7</sup> Arbetsmarknadsstyrelsen, Framtidens jobb. Välja yrke in i 2000-talet, Ura 1998:6.

undersköterskor. Här kan man tänka sig att de atypiska anställningarna minskar om det visar sig att arbetsgivarna tvingas konkurrera om arbetskraften.

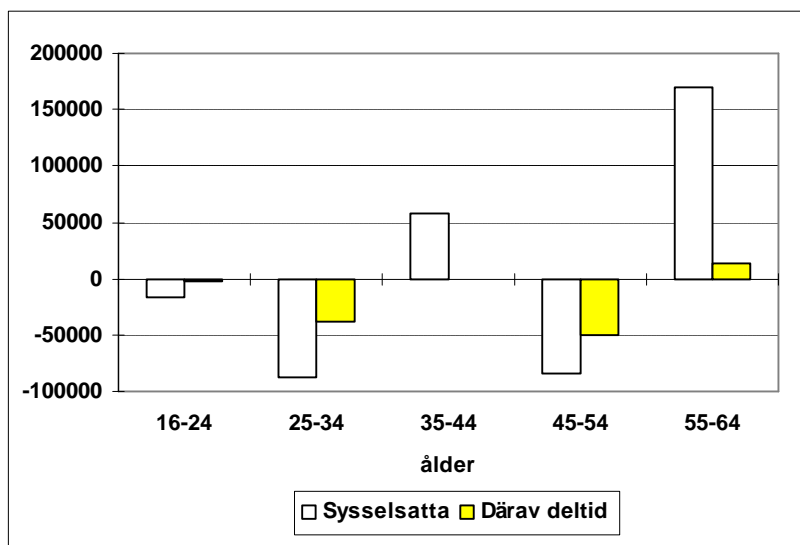
Vad gäller utbudet av deltidssarbete finns det, som antytts ovan, ingen anledning att anta att det i någon väsentlig grad kommer att förändras på grund av de närmaste årens generationsbyte på arbetsmarknaden. Utbudet av deltidssarbetskraft är emellertid mer komplicerat att beskriva än utbudet av arbetskraft i allmänhet, eftersom en del av de deltidssarbete uppges att de vill ha mer arbetstid än de har och därför klassificeras som deltidssarbetslösa. I AKU-undersökningen får de också uppges hur många fler timmar de skulle vilja arbeta och resultatet tyder på att flertalet av dem vill arbeta heltid. Utgångspunkten för att bedöma utbudets utveckling måste då vara de deltidssarbete som åtminstone för tillfället är tillfreds med den arbetstid de har.

I den framtida bedömningen har utredningen utgått ifrån SCB:s befolkningsprognos fram till år 2003 och 2008. Den mest framträdande förändringen är att de äldre grupperna i populationen ökar och att de yngre minskar. Allt annat oförändrat skulle det leda till att antalet nöjda deltidssarbete ökade, eftersom de äldre åldersgrupperna frivilligt arbetar deltid i större utsträckning än gruppen som helhet.

Detta är emellertid inte en självklar utveckling. Andelen deltid (deltidsfrekvensen) bland kvinnor som är nöjda med arbetstiden har under de senaste tre åren sjunkit även bland kvinnor över 55 år, om än i mycket långsam takt. Det är endast i ungdomsgruppen, 16 till 24 år, som deltidssarbetsfrekvensen har ökat och det är snarast ett uttryck för att efterfrågan på arbetskraft har ökat, eftersom dessa ungdomar ofta kombinerar deltid med studier. Männerna uppvisar en ökning, men den är svag och deras andel av deltidssarbete som är nöjda med arbetstiden utgör endast 17 procent. Även här ökar deltidssarbetsfrekvensen bland ungdomar, men även i åldersgruppen 25 till 44 år, medan män över 55 år minskar kraftigt.

Om man med utgångspunkt från SCB:s befolkningsprognos och samma sysselsättningsfrekvens som 1997, antar att andelen frivilliga deltidssarbete avtar i samma takt som de senaste tre åren, kommer utbudet av deltidssarbete att minska med ungefär fem–sju procent fram till år 2003. Kvinnogruppen kommer att minska något mer, främst på grund av att kvinnor över 45 år i allt större utsträckning återgår till heltidsarbete efter att barnen blivit vuxna. Deltidsarbetets förändring för kvinnogruppen framgår av *figur 10.4*.

Figur 10.4. Förändring från 1997 till 2003 vad avser sysselsatta och deltidsarbetande kvinnor, givet samma sysselsättningsfrekvens som 1997.



I absoluta tal skulle minskningen motsvara cirka 50 000 personer. Således skulle Sverige ha ungefär 500 000 frivilliga deltidsarbetande om 5 år. En fortsatt framskrivning till år 2008 leder till en ytterligare minskning i ungefär samma storleksordning.

Det är emellertid rimligt att anta att arbetslösheten kommer att minska och sysselsättningsfrekvensen öka de närmaste fem åren. I en rak framskrivning leder detta till att det frivilliga deltidsarbetet i stället ökar. Om sysselsättningsfrekvensen skulle stiga till 75 procent borde antalet frivilliga deltidsarbetande omfatta ungefär 600 000 år 2003.

Men det finns ytterligare en grupp deltidsarbetande, de som vill ha mer arbetstid än de har och därför kallas för deltidsarbetslösa. De har med andra ord ett större arbetsutbud än de kan förverkliga. Denna grupp ökade mycket kraftigt fram till år 1994, för att sedan plana ut och de senaste åren till och med minska något, även om förändringen har varit väldigt liten.

Om efterfrågan på arbetskraft stiger borde deras möjlighet, att få den önskade arbetstiden öka och följaktligen borde deltidsarbetslösheten minska. En ökad efterfrågan på arbetskraft behöver emellertid inte ta sig uttryck i ökad efterfrågan på heltidsarbete. I vissa delar av tjänstesektorn kan den i stället resultera i ett ökat behov av deltidstjänster.

När det gäller de deltidsarbetslösa finns det emellertid ytterligare faktorer som måste beaktas. I den intervjuundersökning, "Bilder ur verkligheten" som utredningen låtit genomföra svarade i stort sett alla intervjuade att de ansåg att de skulle tjäna ekonomiskt på att arbeta heltid. Detta överensstämmer med svaren på de tilläggsfrågor utredningen ställt i anslutning till AKU-undersökningen i november 1998. Det var ytterst få av de intervjuade som anförde ekonomiska skäl för att arbeta deltid.

Men det förefaller ändå som om det svenska skatte- och bidragssystemet i kombination åstadkommer tämligen starka marginaleffekter, inte minst för låginkomsttagare. Det tycks finnas situationer när det inte är lönsamt att övergå från del- till heltidsarbete, särskilt inte om den deltidsarbetande uppbär ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Dessa marginaleffekter har fått stor uppmärksamhet i den politiska debatten de senaste åren och enligt tidigare forskning spelar de en viktig roll för deltidsarbets utveckling. Giftna eller sammanboende kvinnor har visat sig anpassa sin arbetstid till ekonomiska realiteter och i synnerhet marginaleffekter av olika slag<sup>8</sup>.

Till detta kan man också knyta olika faktorer som är förknippade med begreppet livskvalitet.

Bland de deltidsarbetande över 55 år uppgav majoriteten "mer fritid" och "hälsoskäl" som motiv för att de arbetade deltid. Det mest sannolika är emellertid att dessa skäl samspelar med de tidigare nämnda marginaleffekterna. Utredningen har därför valt att utgå ifrån att man kommer att göra insatser för att minska dessa effekter framgent, och håller därför fast vid den prognos för utbudet av deltidsarbetande som angivits ovan. Om marginaleffekterna kvarstår eller förstärks kommer emellertid utbudet av deltidsarbetslösa som söker fyllnadsersättning från arbetslöshetsförsäkringen sannolikt att öka.

## 10.4 Deltid och tillfälliga anställningar inom den privata sektorn

Inom den privata sektorn kommer de tidsbegränsade anställningarna att öka under de kommande åren. Det gäller särskilt inom tillverkningsindustrin, handel, hotell och restaurang, rekreation och kultur, kommunikationer samt finansiella tjänster och företagstjänster.

<sup>8</sup> Sundström M, Deltidsarbetet i Sverige 1987.

## Industrin

Som framgått i kapitel 9, har industrin under 1990-talet alltmer kommit att koncentrera sin verksamhet på kärnverksamheten i företaget. Organisationen bantas eller slimmas till ett minimum vad gäller fast anställd personal. Delar av den interna tjänsteverksamheten knoppas av, s.k. outsourcing eller utkontraktering, och man hyr eller köper in dessa kringverksamheter i allt större omfattning, exempelvis IT-tjänster, reparation och service m.fl. Det finns därmed också en stark koppling mellan industrin och tjänstesektorn. Den nya kundanpassade organisationen har ersatts med en "just-in-time"-organisation där kundernas efterfrågan i hög grad styr personalbehovet. Det mesta talar för att denna utveckling kommer att fortsätta.

Tillverkningsindustrin är den näringsgren som har flest fast anställda, även om det har skett en successiv ökning av antalet tidsbegränsade anställningar. Den dominerande anställningsformen är vikariat, 25 procent av de tidsbegränsat anställda, följt av projektanställning och provanställning.

Arbetsmarknadsstyrelsen gör i en prognos bedömningen<sup>9</sup> att sysselsättningen inom industrin kommer att minska något till år 2010 jämfört med nuvarande nivå, även som en svag uppgång kan väntas de närmaste åren. Under den kommande tioårsperioden bedöms drygt 30 procent av dagens anställda inom industrin att lämna denna på grund av åldersskäl, vilket betyder att cirka 250 000 personer behöver ersättas.

Utbudet av arbetskraft inom de närmaste åren kommer inte i någon väsentlig grad att förändras på grund av generationsbytet, eftersom det stora skiftet inte kommer förrän efter 2010. Däremot kommer allt fler nyanställningar att beröra personer med högskoleutbildning och det är tveksamt om tillgången kommer att motsvara behovet.

Bedömningen av den framtida utvecklingen av antalet tidsbegränsat anställda beror i hög grad på om man tror att den hittillsvarande utvecklingen har konjunkturella eller strukturella orsaker som grund. Den hittillsvarande utvecklingen avser en alltför kort period under 1990-talet för att kunna göra en säker bedömning. Sannolikt finns det inslag av båda.

Därmed skulle antalet tidsbegränsat anställda komma att öka i omfattning. En annan faktor som talar för en ökning är 1997 års lagstiftning om överenskommen visstidsanställning i sammantaget tolv månader under en period av tre år utan att något skäl behöver anges. Den kan komma att få än större betydelse framöver liksom även

<sup>9</sup> Arbetsmarknadsstyrelsen, Framtidens jobb. Välja yrke in i 2000-talet, Ura 1998:6.

anställningar i projekt. Den bortre gräns för vikariat som har införts och vars resultat kan avläsas år 2000, kommer troligen inte att få någon större effekt. Det mest troliga är att man kommer att välja en annan tidsbegränsad anställningsform, exempelvis projektanställning.

Faktorer som motverkar en kraftig ökning är att företagen, genom lokala överenskommelser, alltmer tillämpar flexibla och verksamhetsanpassade arbetstider samt hyr in personal från olika typer av bemaningsföretag. De som hyrs in har redan en fast anställning i sitt företag.

## **Handeln**

Inom handeln finns idag drygt 400 000 anställda. Antalet anställda har minskat kraftigt under 1990-talet till följd av ökad konkurrens och en svag privat konsumtion. Trots detta har branschen i princip behållit sin andel av landets totala sysselsättning, cirka 13 procent.

Den minskning som har skett har helt och hållet skett bland de fast anställda medan antalet tidsbegränsat anställda har ökat kraftigt. Andelen tidsbegränsat anställda är 14 procent med stora variationer mellan olika delar av verksamheten. Störst andel, cirka 20 procent, finns inom varuhus och specialbutiker och består till övervägande delen av kvinnor. Antalet deltidсанställda har minskat, men de utgör fortfarande ungefär en fjärdedel av de sysselsatta i branschen, vilket även var fallet 1990.

De flesta bedömare anser att strukturförändringarna inom handeln kommer att fortsätta, i synnerhet inom detaljhandeln, som svarar för ungefär 40 procent av de sysselsatta inom branschen och 75 procent av de deltidssysselsatta. I första hand förväntas större köpcentra utanför tätorterna att fortsätta tillväxa på centrumhandelns bekostnad. Parallellt med detta antar man också att den privata konsumtionen kommer att öka.

Sammantaget räknar branschen med en svag sysselsättningsökning, drygt 1 procent per år, fram till år 2010. Andelen pensionsavgångar är inte exceptionellt hög och strukturförändringar och rationaliseringar kommer sannolikt att bromsa ytterligare sysselsättningsökningar även om det blir en ökning i den privata konsumtionen.

Större enheter borde ge detaljhandeln möjlighet att samordna arbets-scheman så att arbetstagare kan få heltid om de så önskar. Men hittills under 1990-talet har andelen deltid varit förvånansvärt konstant, en dryg tredjedel av de sysselsatta i specialbutiker och cirka hälften av varuhusens personal. Det har också visat sig att stora köpcentra framför allt attraherar kunder under veckosluten, och då blir personalbehovet mycket stort. Detta förhållande, den fortsatt ökande konkurrensen och det faktum att handelns löneandel utgör närmare 80 procent av bran-



schens förädlingsvärde, talar för att man kommer att fortsätta att söka vägar att hålla personalkostnaderna nere.

Deltidsarbete är en väg att ha tillgång till personal "just-in-time". Det är inte en lika flexibel lösning som tillfällig anställning, men i gengäld har företaget en fast kärna av personal som känner arbetsplatsen och arbetslaget väl. Många arbetsgivare väljer deltidssarbete som är tillfälligt anställda. Tyvärr redovisar inte AKU denna grupp fördelad på branscher, men generellt har andelen tillfälligt anställda, framför allt behovsanställda, fördubblats bland de deltidssarbetande under 1990-talet. Inom detaljhandeln har de tillfälligt anställda ökat kraftigt under 1990-talet, från 10 till drygt 15 procent av de sysselsatta. Det är den enda grupp inom handeln som har ökat i absoluta tal under den senaste 10 åren.

Andelen deltidssarbetande inom handeln kommer sannolikt att öka, eftersom efterfrågan på personal allt mer koncentreras till kvällar och helger. Det mest troliga är att en stor del av kommande personalbehov tillgodoses genom tidsbegränsade anställningar. Handeln är en av de näringar som i hög grad präglas av "just-in-time", vilket medför en högre bemanning på obekväma och icke sammanhållande tider såsom kvällar, mitt på dagen och helger. Detta kommer främst att ta sig uttryck i att andelen behovsanställda bland de anställda kommer att fortsätta att öka, medan fast anställda deltidssarbetande kommer att minska långsamt.

### **Hotell och restaurang, rekreation och kultur**

Hotell- och restaurangverksamhet samt rekreation och kultur är två verksamheter som i viss mån överlappar varandra, särskilt inom sektorn turism. De är jämförelsevis små verksamheter, som dock har ökat antalet anställda markant under 1990-talet. Tillsammans svarade de 1998 för drygt 5 procent av landets sysselsättning, cirka 210 000 personer.

Stora rationaliseringar har genomförts inom hotell- och restaurangverksamheten under 1990-talet. Överetableringar och låg efterfrågan har tvingat fram effektiviseringar och omfattande förändringar inom arbetsorganisationerna.

Inom hotell och restaurang, rekreation och kultur finns en stor andel deltidssysselsatta, 36 procent inom hotell och restaurang och 32 procent inom rekreation och kultur. Andelen har varierat en aning under 1990-talet, men den har i stort sett varit oförändrad.

Hotell- och restaurangnäringen har även en stor andel tidsbegränsat anställda, 34 procent. Två tredjedelar av dessa är kvinnor. Ökningen av antalet anställda har helt skett genom en ökning av antalet tidsbegränsat anställda. En stor del av dessa är behovsanställningar. Företagen räknar

med en uppgång av efterfrågan på tjänster framför allt beroende på en ökad privat konsumtion. Det är troligt att tidsbegränsade anställningar kommer att öka eftersom näringen är en utpräglad "just-in-time"-närings. Hotell- och restaurangnärings är också i hög grad beroende av utvecklingen inom turistnärings.

Inom såväl hotell och restaurang som kultur och rekreation förväntas sysselsättningen öka under den kommande 10-års perioden. Branschföreträdare bedömer att hotell- och restaurangverksamheten kan komma att tillväxa med kring 2 procent per år. Med en ökad privat konsumtion kan tillväxten komma att bli ännu större. Den skärpta konkurrensen kräver dock en fortsatt stark kundorientering, med inriktning på att ge kunden service "just in time". Eftersom huvuddelen av kunderna infinner sig efter arbetsdagens, och ofta arbetsveckans, slut, så innebär det att den ojämna efterfrågan som utmärker dessa branscher kommer att förstärkas ytterligare.

Enligt utredningens bedömning kommer andelen deltidsarbetande inom rekreation och kultur samt inom hotell- och restaurangverksamhet sannolikt att bibehållas på ungefär samma nivå som nu, dvs. kring en tredjedel av de sysselsatta. De tillfälligt anställda kommer att fortsätta öka och många av dem kommer att arbeta deltid.

### **Finans- och företagstjänster**

Finans- och företagstjänster består av ett antal relativt olika verksamheter och har ökat antalet sysselsatta med 25 procent sedan 1990. Den kraftiga ökningen beror till stor del på avknoppningar från industrin.

Den största andelen deltid återfinns inom annan företagservice, där de utgör drygt 20 procent av de sysselsatta och har så gjort under hela 1990-talet. Andelen egenföretagare är stor, de utgör drygt 20 procent av de sysselsatta, och andelen har stigit kraftigt under de senaste 10 åren. Det är därför svårt att avgöra i vilken utsträckning det är anställda som arbetar deltid, eller om det är företagare som kombinerar företagandet med ett annat arbete, och därför bedriver verksamheten på deltid.

Andelen tillfälligt anställda har svarat för 40 procent av sysselsättningsökningen inom finans- och företagstjänster. Med tanke på att det rör sig om ett stort antal mindre företag som sannolikt har ganska ojämn orderingång, är det rimligt att tänka sig att efterfrågan på tillfälligt anställda, på hel- eller deltid, kommer att växa.

Inom bank- och försäkringsverksamheten har antalet anställda minskat kraftigt under 1990-talet. De flesta har fasta tjänster och endast cirka 8 procent har en tidsbegränsad anställning av vilka mer än hälften

är kvinnor. Strukturförändringar mot färre kontor och mer självservice bedöms fortsätta liksom sammanslagningar mellan banker och försäkringsbolag. Åldersavgångarna blir inte anmärkningsvärt höga och de rekryteringsbehov som finns kommer främst att beröra högskoleutbildade, framför allt ekonomer och IT-personal.

Uppdragsverksamheten är främst beroende av efterfrågan på tjänster från näringslivet, såväl privat som offentlig sektor. Den uppvisar en kontinuerlig expansion vilken inte bara hänger samman med en ökad efterfrågan utan också i hög grad beror på avknoppningar från industrin. Bristen på arbetskraft är ett stort problem, särskilt gäller det inom IT och teknik. Näringslivet är mycket sysselsättningsintensivt och antalet anställda ökar snabbt när efterfrågan ökar. De flesta som arbetar inom näringslivet har fasta tjänster, andelen tidsbegränsat anställda uppgår till cirka 11 procent.

IT-branschen är den snabbast växande branschen. Efterfrågan har också förstärkts av att en rad olika datorsystem måste byggas om inför millennieskiftet. Införandet av euron kommer också att medföra omfattande förändringar. Antalet anställda datakonsulter har mer än fördubblats mellan 1987 och 1997. Uppgången har berört både fast och tidsbegränsat anställd personal. De flesta har fast anställning, endast 8 procent har en tidsbegränsad anställning.

Eftersom branschen är en ung bransch blir de kommande åldersavgångarna små. Cirka 40 procent av de anställda är mellan 25 och 35 år.

Utöver IT-branschen finns andra områden inom uppdragsverksamheten med stark efterfrågan på arbetskraft. Det gäller tekniska och juridiska konsulter, revisionsverksamhet, organisations- och informationskonsulter.

För flertalet av ovanstående näringar väntas en stark expansionstakt med krav på högskoleutbildning. Rekryteringen kommer sannolikt i första hand att ske till fasta tjänster även om inslaget av tidsbegränsade anställningar kommer att öka och då främst antalet projektanställda.

## **Kommunikationer**

Transportsektorn är i stor utsträckning beroende av utvecklingen inom näringslivet och drabbades hårt under konjunkturnedgången. Antalet anställda har minskat kraftigt och de rekryteringar som skett har till stor del utgjorts av tidsbegränsade anställningar. Andelen tidsbegränsat anställda är 14 procent varav två tredjedelar är män.

Efterfrågan på transporter bedöms öka inte minst vad gäller utrikeshandeln. Persontrafiken har ökat i takt med att den privata konsumtionen har ökat och väntas få större betydelse även framöver. Det är troligt att

den största personalökningen kommer att ske bland tidsbegränsat anställda. Denna näringsgren är också i hög grad beroende av varierande kundefterfrågan såväl under dygnet som under veckan.

## 10.5 Deltidsarbete och tillfälliga anställningar inom den offentliga sektorn

Under 1990-talet har stora nedskärningar skett inom den offentliga sektorn. Detta gäller främst i kommuner och landsting. Den framtida sysselsättningsutvecklingen beror i stor utsträckning på den allmänna ekonomiska utvecklingen. Även den demografiska utvecklingen har stor betydelse för sysselsättningen inom den offentliga sektorn.

Den allmänna ekonomiska utvecklingen efter år 2000 är svårbedömd. I kommunerna styrs verksamheten dessutom av politiska prioriteringar. Enligt en rapport från Kommunförbundet<sup>10</sup> kommer kommunerna att behöva anställa 625 000 personer brutto fram till år 2010. Enligt utredningens bedömning kommer deltidsarbetet att minska inom den offentliga sektorn medan de tillfälliga anställningarna kommer att öka.

### Vård och omsorg

Kommuner och landsting svarar, som tidigare nämnts, för i det närmaste hälften av deltidsarbetet i Sverige, huvudsakligen inom vård och omsorg. Sjukvården har fortfarande många deltidsanställda, även om antalet har minskat under senare år. Redan idag är det brist på utbildad vårdpersonal och enligt i stort sett alla bedömare kommer den att förstärkas framgent. Därtill kommer så omfattande pensionsavgångar de närmaste 5 till 10 åren, att den nödvändiga ersättningsrekryteringen i princip kan liknas vid ett generationsskifte.

Detta, tillsammans med det faktum att man inom sjukhusvården idag behandlar patienten en mycket stor del av dygnet, talar för att deltidsarbetet kommer att fortsätta att minska. I synnerhet som regeringen nyligen tillsatt en Vård- och omsorgskommission, vars uppgift bl.a. är att söka vägar att förbättra rekryteringen av vårdpersonal. Det finns därför anledning anta att man kommer att ha färre deltidsanställda i framtiden.

<sup>10</sup> Kommunförbundet, Personal och kompetens i förändring, 1999.

Omsorgen har i stort sett lika många deltidsanställda som sjukvården, men här är situationen annorlunda. De deltidsanställda finns framför allt inom hemtjänsten, som utmärks av ett mycket ojämnt personalbehov. Många äldre och funktionshandikappade behöver framför allt hjälp morgon och kväll. SCB:s befolkningsprognos visar också att antalet äldre personer kommer att öka kraftigt under den närmaste 10-årsperioden. Omsorgen har redan nu brist på arbetskraft och denna brist kommer uppenbarligen att öka.

Möjligen kan det faktum att behovet av vård och omsorg kommer att öka kraftigt de närmaste åren bereda väg för annorlunda schemaläggning, men man kan även tillgodose den ojämna efterfrågan på annat sätt, t.ex. genom behovsanställda. Dessa har ökat kraftigt inom vård och omsorg under 1990-talet.

Den ökade efterfrågan på omsorgstjänster borde vid första påseendet leda till att kommunerna förbättrar anställningsvillkoren för omsorgspersonalen för att säkerställa sin rekrytering. Å andra sidan har man redan på många håll en påtaglig brist vilket inte tycks inte ha påverkat anställningsvillkoren särskilt mycket. Den framtida utvecklingen kommer att bestämmas av i vilken grad kommunerna kommer att tillgodose det växande behovet av äldreomsorg och med vilken kvalitet. Detta avgörs i sin tur av kommunernas ekonomiska förutsättningar och politiska prioriteringar. I allt väsentligt kommer emellertid den ojämna efterfrågan att bestå och därmed även behovet av deltidsanställda, antingen de har en fast eller en tillfällig anställning.

Det offentliga sektorn svarar, som tidigare nämnts, för i det närmaste hälften av deltidsarbetande i Sverige, varav 90 procent är kvinnor. De finns främst inom vård och omsorg. Samma förhållande gäller för de deltidsarbetslösa. Antalet deltidsarbetande inom sjukvården kommer sannolikt att minska, framför allt, som redan nämnts, på grund av att efterfrågan på deltidsarbete minskar, men även till följd av att bristen på personal bör göra det möjligt för deltidsarbetslösa att i större utsträckning få den arbetstid de önskar. Det kommer likafullt att finnas de som arbetar deltid frivilligt, men de blir sannolikt färre än i dag, bl.a. på grund av medelåldern bland de anställda stiger, samtidigt som de nya kvinnogenerationerna i växande grad väljer att övergå till heltid när barnen blivit vuxna.

Den sociala omsorgen har i stort sett lika många deltidsanställda som sjukvården, framför allt inom hemtjänsten. Verksamheten förväntas expandera och man befarar brist på arbetskraft. Följaktligen borde deltidsarbetslösheten, det ofrivilliga deltidsarbetet, minska. Men totalt sett kommer behovet av deltidsarbete snarast att öka. De deltidsarbetslösa som väljer att stanna kvar inom omsorgen, och särskilt inom hemtjänsten, riskerar därför att bli fortsatt deltidsarbetslösa. Till detta

kommer även att antalet behovsanställda inom hemtjänsten ökar snabbt och sannolikt kommer att fortsätta att öka.

Drygt en fjärdedel av de anställda inom äldreomsorgen har en tidsbegränsad anställning. Så gott som alla är kvinnor. Här finns också ett stort inslag av timanställda. För att på kort sikt klara det framtida rekryteringsbehovet kan kommunerna bli nödsakade att höja sysselsättningsgraden för redan anställda. Ett annat sätt att försöka få tillgång till personal är att anlita bemanningsföretag men då till en väsentligt högre kostnad än den genomsnittliga lönen. Brist på personal kommer sannolikt att medföra att man får försöka lappa ihop scheman genom tillfälliga anställningar. Kraven på kvalitet i omsorgen riskerar därmed att inte kunna utvecklas och förbättras. Det är knappast troligt att kommunerna väljer att kompetensutveckla en stor mängd tillfälligt anställda. Yrket riskerar att bli ett genomgångsyрке.

Bristen på sjuksköterskor är redan stor såväl inom landstinget som inom kommunerna. Det har medfört att allt fler känner sig utbrända, framför allt inom den rena sjukvårdssektorn. Vi har sett exempel på personal som säger upp sin anställning och i stället söker sig till bemanningsföretag. Vinsten för individen blir dels bättre möjligheter att få inflytande över sina arbetstider, dels en betydligt högre lön. För kommuner och landsting blir detta dyra lösningar, för den enskilde förmodligen en betydligt "billigare" i form av högre lön och lägre veckoarbetstid.

## **Utbildning**

Inom den offentliga sektorn har även utbildningssektorn många deltidsarbetande, dock väsentligt färre än för 10 år sedan. I gengäld har de tillfälliga anställningarna ökat. Här råder i dag brist på utbildad arbetskraft och den förväntas tillta kraftigt de närmaste åren. Längre fram blir efterfrågan beroende på tillgången på barn. Vuxenutbildningen har emellertid expanderat de senaste åren och denna utveckling väntas fortsätta. Samtidigt har tillfälligt anställda ökat och andelen deltidsarbetande minskat. Detta kan till en del förklaras av man på grund av brist-situationen anställt många obehöriga lärare. I så fall kommer denna utveckling sannolikt att förstärkas de närmaste åren.

1996 års läraravtal ger möjlighet till ett års provanställning för nyanställda lärare. Under 1998 ökade antalet tidsbegränsat anställda kraftigt, dels beroende på avtalet med kommunerna, dels beroende på ett relativt stort inslag av obehöriga lärare med terminsförordnande. Läraravtalet kommer troligen att medföra att antalet tidsbegränsat anställda ökar med tanke på rekryteringsbehovet om drygt 200 000 personer fram

till år 2010. I praktiken torde det dock vara få som inte får fast anställning efter ett år.

## 11 Arbetsförmedlingens arbete med deltidsarbetslösa och tillfälligt anställda

Arbetsförmedlingen har inte samma förutsättningar att bistå alla sökandegrupper. När det gäller de deltidsarbetslösa är förutsättningarna begränsade, främst för att det i många fall inte finns några praktiska möjligheter att komplettera deras nuvarande arbete med ett annat arbete eller en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Detta ger också utslag. De deltidsarbetslösa har fått en markant mindre del av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna, i relation till sökandegruppens storlek. De fåtaliga åtgärder som Arbetsförmedlingen har anordnat för deltidsarbetslösa har mestadels varit inriktade på att medverka till att den arbetssökande får mer arbetstid på den befintliga arbetsplatsen. Som exempel kan nämnas resursarbeten och utbildningsvikariat.

De deltidsarbetslösa har inte heller fått samma service i övrigt som andra arbetssökande, men därvidlag är skillnaden ganska liten. Till detta kommer att utredningen tidigare har visat att de har en jämförelsevis låg omställningsbenägenhet.

Arbetsförmedlingen försöker även stimulera deltidsarbetslösa att med hjälp av utbildning söka sig ett nytt yrke inom en annan bransch. Den modell som kallas Deltidshuset är ett bra exempel på detta<sup>1</sup>. Därigenom kan man hjälpa enskilda arbetssökande till ett heltidsarbete, men antalet deltidsarbetslösa minskar inte i samma takt, eftersom efterfrågan på deltidsarbetskraft kvarstår och nya arbetssökande träder in som deltidsarbetslösa.

När det gäller Arbetsförmedlingens insatser för behovsanställda, dvs. timvikarier enligt Arbetsförmedlingens nomenklatur, är situationen något annorlunda.<sup>2</sup> Även här finns problem i den bemärkelsen att en del arbetssökande kan tvingas att byta bransch för att åstadkomma en förändring. Denna grupp förefaller emellertid ha större omställningsbenä-

<sup>1</sup> Se kap. 12.

<sup>2</sup> Fortsättningsvis används SCB:s beteckning "behovsanställda". I Arbetsförmedlingens register återfinns de emellertid som "timvikarier".



genhet och bättre förutsättningar att få en fast heltidstjänst än de deltidsarbetslösa.

En angelägen uppgift för Arbetsförmedlingen är i detta sammanhang att förbättra sökanalerna så att dessa grupper snabbare och lättare hittar arbeten som i förlängningen kan leda till en fastare förankring på arbetsmarknaden. Modern datateknik är utan tvivel ett viktigt hjälpmedel i detta sammanhang.

## 11.1 Arbetsförmedlingens uppdrag

Arbetsförmedlingens uppdrag kan i korthet beskrivas som att bistå arbetssökande i deras strävan efter att få ett arbete och att hjälpa arbetsgivare att få den arbetskraft de söker. Verksamhetens inriktning bestäms av regering och riksdag och styrs av de mål statsmakterna sätter för arbetsmarknadspolitiken.

Under de senaste åren har inriktningen styrts av tre huvudmål, ”håll vakanstiderna nere för lediga platser”, ”minska långtidsarbetslösheten” och ”motverka långa tider utan arbete”. Två av dessa mål avser arbetssökande. Den valda inriktningen leder till att verksamheten på ett naturligt sätt fokuseras på heltidsarbetslösa sökande. Långtidsarbetslöshet definieras som en sammanhängande arbetslöshetsperiod om 100 dagar för ungdomar respektive 6 månader för vuxna arbetssökande. ”Motverka långa tider utan arbete” syftar till att försöka bryta långa inskrivningstider då den arbetssökande pendlar mellan arbetslöshet och arbetsmarknadspolitiska åtgärder, utan en reell kontakt med arbetslivet.

Därutöver har regeringen i olika omgångar givit Arbetsmarknadsstyrelsen i uppdrag att rikta särskilda resurser till deltidsarbetslösa. Under slutet av 1980-talet bedrevs ett arbete inom ramen för det som kallades ”Det kommunala handlingsprogrammet”. Inför verksamhetsåret 1998 betonade också regeringen att Arbetsmarknadsverket borde söka utforma arbetsmarknadspolitiska åtgärder som är bättre anpassade till de deltidsarbetslösas förutsättningar.<sup>3</sup>

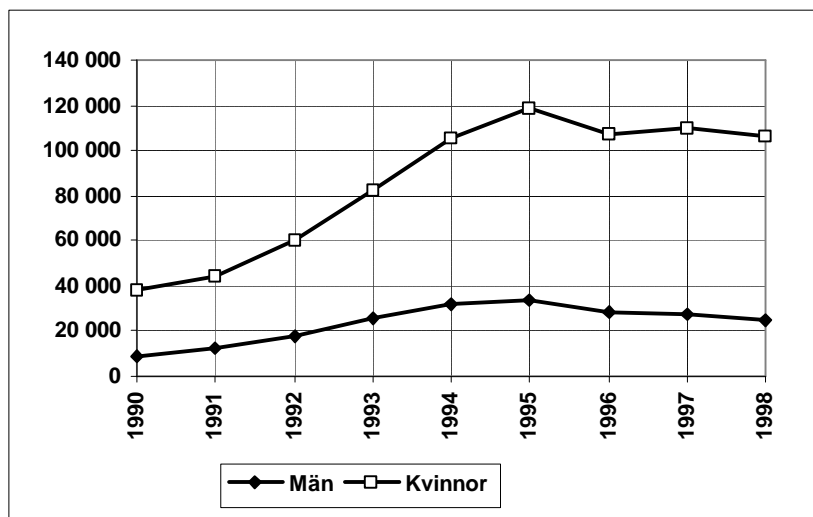
Men de grupper som utredningen behandlar, deltidsarbetslösa och tillfälligt anställda, utmärks av att de har arbete, om än inte med den anknytning till arbetsmarknaden och den regelbundenhet de skulle vilja, eller i den utsträckning de önskar. De har därför inte heller tillhört de sökandegrupper som har prioriterats i Arbetsförmedlingens arbete under 1990-talet.

<sup>3</sup> Regeringens prop. 1996/97:107 s. 120.

## 11.2 Vad gör Arbetsförmedlingen?

De deltidsarbetslösa utgjorde 1997 cirka 17 procent av Arbetsförmedlingens arbetssökande, och drygt 25 procent av dess kvinnliga sökande<sup>4</sup>. Det är med andra ord en stor sökandegrupp. Utvecklingen sedan 1990 framgår av *figur 11.1*.

*Figur 11.1. Deltidsarbetslösa kvinnor och män vid Arbetsförmedlingen 1990-1998.*



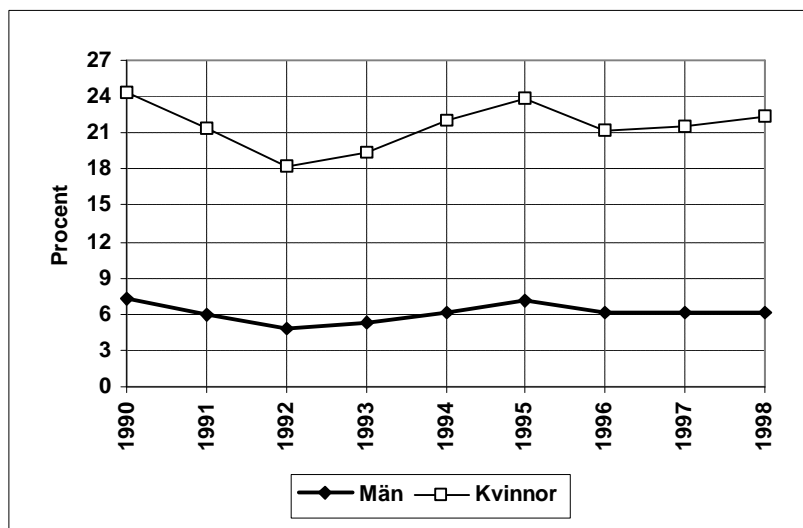
Källa: Amv.

Antalet deltidsarbetslösa vid Arbetsförmedlingen ökade som synes i snabb takt under första delen av 1990-talet, för att nå en topp 1995. Utvecklingen är emellertid svår att bedöma i detalj, eftersom en del av de behovsanställda under denna tid klassificerades tillsammans med de deltidsarbetslösa. Under 1996 blev behovsanställda/timvikarierna, en egen sökandegrupp. Deras avskiljande från de deltidsarbetslösa förklarar cirka 40 procent av deltidsarbetslöshetens minskning från 1995 till 1996. Det innebär samtidigt att det bara finns tillförlitlig statistik vad gäller behovsanställda som sökandegrupp vid Arbetsförmedlingen för åren 1997 och 1998.

<sup>4</sup> Framställningen i detta kapitel bygger helt på statistik från AMV.

Deltidsarbetslösheten måste emellertid ses i relation till den allmänna arbetslöshetsnivån, som har växlat kraftigt under 1990-talet. I *figur 11.2* återges de deltidsarbetslösa som andel av samtliga arbetssökande vid Arbetsförmedlingen.

*Figur 11.2. Deltidsarbetslösa kvinnor och män vid Arbetsförmedlingen som andel av samtliga arbetssökande av respektive kön, 1990 till 1998.*

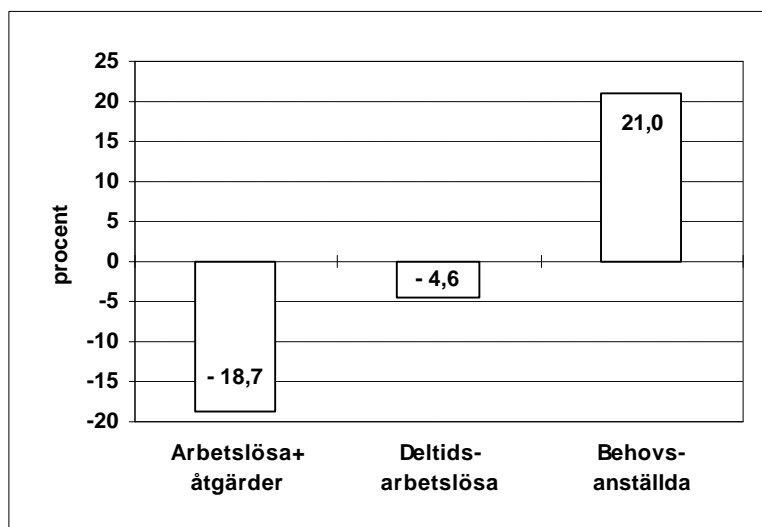


Källa: Amv.

Nedgången fram till 1992 förklaras av att basen för beräkningen, samtliga arbetssökande vid Arbetsförmedlingen, steg kraftigt under dessa år. I själva verket ökade, som framgår av *figur 11.1* antalet deltidsarbetslösa varje år under perioden 1991 till 1995.

Från 1995 till 1997 har antalet arbetssökande vid Arbetsförmedlingen sjunkit varje år, men med mycket små tal. År 1998 uppvisar emellertid en större minskning, – 7 procent, men det är främst de heltidsarbetslösa som har minskat. I *figur 11.3* kan man se förändringen under 1998 fördelad på olika sökandegrupper. I gruppen "heltidsarbetslösa" har även personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder inräknats.

Figur 11.3. Grupper av arbetssökande vid Arbetsförmedlingen. Procentuell förändring från 1997 till 1998.



Källa: Amv

De deltidsarbetslösa har minskat, men inte tillnärmelsevis lika mycket som de heltidsarbetslösa. Behovsanställda har emellertid ökat desto mer, med drygt 20 procent på ett år. De utgjorde 1998 8,5 procent av Arbetsförmedlingens sökande.

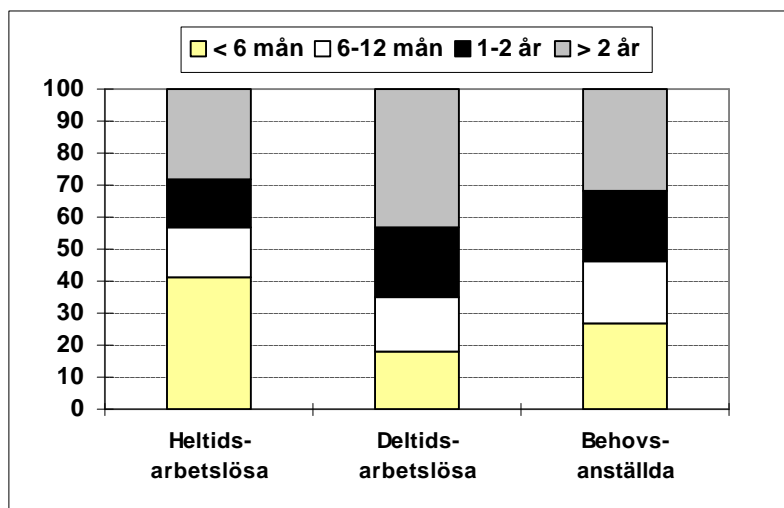
Om man ser till alla arbetssökande vid Arbetsförmedlingen har både män och kvinnor minskat under 1998, även om männen uppvisar en större minskning än kvinnorna. Bland de deltidsarbetslösa utgör kvinnorna ungefär 80 procent, dvs. samma andel som i andra sammanhang när det gäller deltidsarbete. Männen har emellertid svarat för nästan hälften av den lilla minskning som ägt rum bland de deltidsarbetslösa. I gruppen behovsanställda är ungefär en tredjedel män. Som tidigare nämnts har de ökat från 1997 till 1998, och det gäller båda könen, männen med 28 och kvinnorna med 21 procent.

De deltidsarbetslösa har en högre medelålder än övriga arbetssökande och de deltidsarbetslösa kvinnorna har en högre medelålder än sina manliga kollegor. Kvinnor mellan 45 och 54 år utgör 20 procent av de deltidsarbetslösa, att jämföra med 17 procent bland alla arbetssökande. Behovsanställda har tvärtom en lägre medelålder än övriga arbetssökandegrupper, antingen det gäller män eller kvinnor.

Eftersom de deltidsarbetslösa har arbete en del av tiden har de inte varit prioriterade bland Arbetsförmedlingens arbetssökande. Utredningen

har också visat att det är svårt att anordna arbetsmarknadspolitiska åtgärder som de deltidsarbetslösa kan delta i utan att bryta sitt deltidsarbete. Av bland annat den anledningen blir deltidsarbetslösa kvar vid Arbetsförmedlingen längre tid än arbetssökande i allmänhet. *Figur 11.4* visar inskrivningstidens fördelning på olika arbetssökandegrupper per den sista december 1997.

*Figur 11.4. Arbetssökandegrupper inskrivna vid Arbetsförmedlingen den sista december 1997, fördelade efter inskrivningstidens längd.*

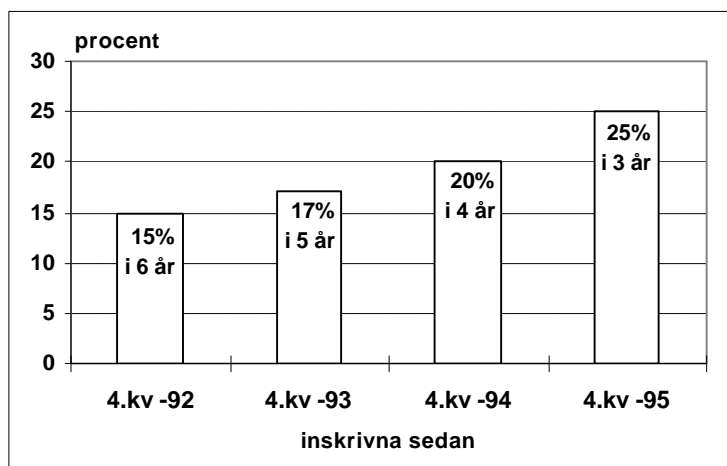


Källa: Amv.

Deltidsarbetslösa har som synes långa inskrivningstider. Drygt 40 procent av dem har varit inskrivna i mer än 2 år. Heltidsarbetslösa har väsentligt kortare inskrivningstider, medan de behovsanställda hamnar mitt emellan. De har kortare inskrivningstider än de deltidsarbetslösa, men mer än hälften av dem har ändå varit inskrivna mer än ett år vid Arbetsförmedlingen.

Utredningen har också låtit undersöka deltidsarbetslösa som var inskrivna vid Arbetsförmedlingen under fjärde kvartalet 1992 till 1995, för att se hur stor andel av dem som fortfarande var inskrivna som deltidsarbetslösa under fjärde kvartalet 1998. Observera att inskrivna från fjärde kvartalet 1992 finns med fjärde kvartalet 1993 osv. Resultatet framgår av *figur 11.5*.

Figur 11.5. Deltidsarbetslösa inskrivna vid Arbetsförmedlingen fjärde kvartalet 1998.



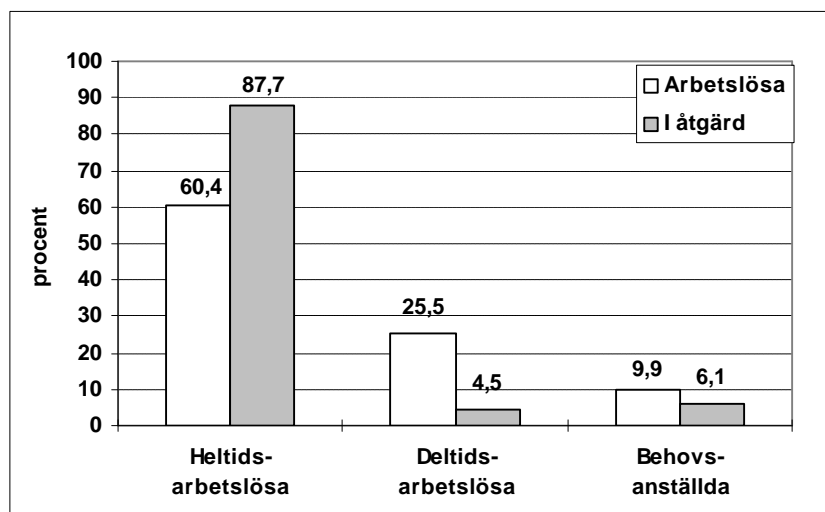
Källa: Amv.

Deltidsarbetslösa har uppenbarligen mycket långa inskrivningstider. Inte mindre än 15 procent av dem som var inskrivna fjärde kvartalet 1992 fanns fortfarande i registret som deltidsarbetslösa sex år senare. Därefter ökar andelen i takt med att man vandrar framåt år från år. Från 1995 till 1998, i tre år, har en fjärdedel av de deltidsarbetslösa stått kvar i Arbetsförmedlingens register, samtidigt som gruppen som helhet faktiskt har minskat.

### Låg andel av arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Arbetsförmedlingen har haft svårt att anordna arbetsmarknadspolitiska åtgärder som har passat de förutsättningar de deltidsarbetslösa har. I figur 11.6 framgår att de kvinnliga deltidsarbetslösa 1997 utgjorde drygt 25 procent av de arbetsökande kvinnorna, men knappt 5 procent av de kvinnor som fick del av en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Arbetsförmedlingen har uppenbarligen inte lyckats att anordna åtgärder för deltidsarbetslösa i samma utsträckning som för heltidsarbetslösa och behovsanställda.

Figur 11.6. Kvarstående arbetsökande och personer i åtgärd i olika sökandegrupper. Kvinnor, medeltal 1997.



Källa: Amv.

I en diskussion om arbetsmarknadspolitiska åtgärder för deltidsarbetslösa måste man emellertid beakta, att uppemot två tredjedelar av dem arbetar på varierande arbetstid, eller har förkortad arbetstid varje dag. Sådana arbetsscheman är mycket svåra att kombinera med andra verksamheter<sup>5</sup>.

Av den lilla grupp deltidsarbetslösa som ändå fick en arbetsmarknadspolitisk åtgärd var männen under 1997 överrepresenterade. Detta kan sammanhänga med att många av de dem har svårare än kvinnorna att acceptera ett deltidsarbete. De är därför mer energiska när det gäller att söka utvägar ur deltidsarbetet. Som utredningen i andra sammanhang konstaterat tycks många deltidsarbetslösa kvinnor ha en benägenhet att bli inlåsta i sitt deltidsarbete.

Ungdomarna har fått en jämförelsevis stor andel av de åtgärder som kommit de deltidsarbetslösa till del. Det är naturligt, med tanke på att de befinner sig i en etableringsfas på arbetsmarknaden och därför i många fall är mer lättrorliga än vuxna människor. Ungdomarna har också varit en prioriterad grupp inom arbetsmarknadspolitiken under en stor del av 1990-talet. Deltidsarbetslösa över 45 år är tvärtom än mer underrepresenterade i de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna.

<sup>5</sup> Se kap. 8.

De deltidsarbetslösa har emellertid spelat en mer framträdande roll i vissa av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna. De utgjorde drygt 20 procent av de som deltog i resursarbeten inom offentlig verksamhet under 1997. Denna åtgärd syftar till att ge deltagarna en inblick i ordinarie verksamhet och därtill en viss kompetensutveckling som kan bidra till att deltagaren får ordinarie arbete inom verksamheten. Deltagarna ska till 90 procent delta i kvalitetshöjande arbete hos arbetsgivaren och resterande 10 procent ska ägnas åt kompetensutveckling och aktivt arbetssökande. Åtgärden har bland annat kritiserats för att kompetensutvecklingsdelen inte har skötts på ett tillfredsställande sätt. Deltidsarbetslösa utgjorde också 15 procent av de som fick utbildningsvikariat och 13 procent som fick projektarbete med arbetslöshetsersättning.

Detta är volymmässigt mycket små åtgärder, som syftar till att ge den arbetssökande mer arbetstid vid den befintliga arbetsplatsen. De kan inte anses vara inriktade på omställning, eftersom de i allmänhet är förlagda till den arbetsplats där de deltidsarbetslösa redan befinner sig.

Av den lilla grupp deltidsarbetslösa som fått en arbetsmarknadspolitisk åtgärd har ändå en dryg fjärdedel fått arbetsmarknadsutbildning, att jämföra med drygt 17 procent bland de arbetssökande som helhet. Kvinnor utgjorde 75 procent av denna grupp. Nästan 24 procent av de deltidsarbetslösa återfanns inom Arbetslivsutveckling (ALU), till mer än 30 procent män, företrädesvis inom åldersgruppen över 45 år. Arbetsplatsintroduktion (API) slutligen, omfattade drygt 15 procent av de deltidsarbetslösa som fått en åtgärd. Även här utgjorde männen mer än 30 procent, men med tyngdpunkten på unga män, 20 till 24 år gamla.

Det första intrycket står sig alltså. De deltidsarbetslösa har inte fått arbetsmarknadspolitiska åtgärder tillnärmelsevis i den utsträckning som motsvarar deras andel av de arbetssökande. Förklaringen är, som tidigare nämnts, i stor utsträckning förknippad med att två tredjedelar av dem arbetar på scheman som är näst intill omöjliga att kombinera med annan verksamhet, vare sig annat arbete, utbildning eller någon annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

I förhållande till sin andel bland de deltidsarbetslösa är männen överrepresenterade bland de fått en åtgärd. Även till detta finns förklaringar, framför allt att många män hela tiden söker vägar från deltidsarbetet över till ett heltidsarbete. Men det ingår i Arbetsförmedlingens uppdrag att motivera arbetssökande till att vidta åtgärder för att uppnå den ställning på arbetsmarknaden som de önskar. I detta avseende har man uppenbarligen lyckats bättre med de deltidsarbetslösa männen än med kvinnorna.

Denna redovisning ger dock inte en helt rättvisande bild av Arbetsförmedlingens arbete med de deltidsarbetslösa. I en del fall slutar den deltidsarbetslösa sitt arbete och övergår till heltidsarbetslöshet, för att



därefter ta sig an en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. I Arbetsförmedlingens statistik ser det då ut som om en heltidsarbetslös börjat i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Men frågeställningen har här varit i vilken utsträckning deltidsarbetslösa deltar i åtgärder för att förbättra sin ställning på arbetsmarknaden, samtidigt som de behåller sitt arbete.

Behovsanställda är den sökandegrupp som oftast avaktualiseras från Arbetsförmedlingen och därefter kommer heltidsarbetslösa. Deltidsarbetslösa avaktualiseras väsentligt mera sällan, vilket rimligen förklaras av att de har arbete, om än inte den arbetstid de skulle vilja ha. Av de som avaktualiseras är det av naturliga skäl en stor grupp, drygt 30 procent, som får heltidsarbete. Men det handlar dock, som tidigare nämnts, om totalt sett en relativt liten grupp.

I en del fall upphör deltidsarbetet och den deltidsarbetslöse blir helt arbetslös. Per månad räknat berör detta emellertid endast cirka 3 procent av de deltidsarbetslösa. För de behovsanställda är siffran av förklarliga skäl högre, 15 procent i genomsnitt per månad under 1997. Strömmar mellan olika sökandegrupper förekommer också, men för deltidsarbetslösa och behovsanställda är de ganska små.

### 11.3 Hur uppfattas Arbetsförmedlingen?

Arbetsförmedlingen genomför regelbundet servicemätningar bland arbetssökande och arbetsgivare i samarbete med SCB. I dessa s.k. servicemätningar kan man få en uppfattning om vad arbetssökande anser om Arbetsförmedlingens service. Utredningen har tagit del av den servicemätning som gjordes 1997, och fördelat den på olika sökandegrupper.

En mycket stor del av de arbetssökande, närmare 90 procent, uppger att de har *en kontaktperson*. Bland de deltidsarbetslösa är det inte riktigt lika många, men ändå över 80 procent. Andelen är större bland behovsanställda. Det är i allmänhet något fler män än kvinnor som uppger att de har en kontaktperson.

Det är väsentligt färre arbetssökande som uppger att de har kommit överens med arbetsförmedlaren om *en handlingsplan*. I medeltal uppger 32 procent av de heltidsarbetslösa att de har en handlingsplan, medan samma sak endast gäller för cirka 25 procent av deltidsarbetslösa och behovsanställda.

Det är dock inte alltid som de arbetssökande upplever att det finns en handlingsplan, även om arbetsförmedlaren anser att så är fallet. I Arbetsförmedlingens register var det i oktober 1998 väsentligt fler arbetssökande, ca 65 procent, som hade en registrerad handlingsplan. Även här var andelen lägre när det gäller deltidsarbetslösa, knappt

hälften, 52 procent av de deltidsarbetslösa männen, men endast 47 procent av kvinnorna, medan den var större för behovsanställda. Detta överensstämmer med de utsagor som finns i "Bilder ur verkligheten". Både de deltidsarbetslösa och arbetsförmedlarna uppger att denna grupp får mindre uppmärksamhet från Arbetsförmedlingen än de heltidsarbetslösa.

De arbetssökande får också frågan *om Arbetsförmedlingen har tagit kontakt för att följa upp utvecklingen*. Drygt en tredjedel av de deltidsarbetslösa svarar ja, en något större andel av männen än av kvinnorna. För alla tillfrågade arbetssökande var motsvarande andel knappt 30 procent. Bland behovsanställda är det något fler som uppger att Arbetsförmedlingen har hört sig för om utvecklingen. Här tycks förhållandet vara tämligen likartade för deltidsarbetslösa och övriga sökandegrupper.

En rimlig fråga i sammanhanget är om de arbetssökande har fått några *platsförslag* från Arbetsförmedlingen. Det är i medeltal 38 procent som har svarat ja. Bland de deltidsarbetslösa uppger 30 procent av männen och drygt 27 procent av kvinnorna att de har fått platsförslag. Andelen är markant högre, cirka 36 procent, bland de behovsanställda.

De deltidsarbetslösa har uppenbarligen fått färre platsförslag än övriga sökandegrupper, även om detta till en del kan förklaras av de svårigheter som föreligger när det gäller att hitta ett kompletterande arbete för dem. I det statistiska underlaget finns inte någon möjlighet att se vilka platsförslag de arbetssökande har fått. De förslag som har lämnats behöver t.ex. inte alls ha varit av komplementär natur. De kan lika gärna ha varit förslag till helt andra arbeten, t.ex. på heltid.

Frågan om Arbetsförmedlingen *bidragit till att lösa den arbets-sökandes situation* går inte att besvara med ett enkelt ja eller nej. Svartalternativen är därför i "mycket liten", "ganska liten", "ganska stor" eller i "mycket stor" utsträckning, samt ett mittenalternativ, "varken eller". Svaren visar att cirka hälften av de arbetssökande anser att Arbetsförmedlingen bidragit i mycket liten eller ganska liten omfattning till att lösa deras problem.

Bland de deltidsarbetslösa är det drygt 57 procent av kvinnorna som svarat "mycket liten" eller "ganska liten" utsträckning, och 54 procent av männen. Andelarna är i stort sett desamma för behovsanställda, men skillnaden mellan könen är mindre. De heltidsarbetslösa avger här ett mer positivt omdöme.

De intervjuade blir också tillfrågade om de *fått yrkes- eller utbildningsinformation* under den tid varit arbetssökande vid Arbetsförmedlingen. De kan välja mellan tre svarsalternativ, "ja", "nej, behov fanns ej" och "nej, men behov fanns". En mycket stor del av de intervjuade, cirka 65 procent, har valt att svara "nej, behov fanns ej". Drygt två

tredjedelar av de sökande ansåg sig alltså inte behöva information om yrken eller utbildningar.

Detta är en anmärkningsvärt hög andel, som det i andra sammanhang kan finnas anledning att reflektera över. Flertalet av de analyser som behandlar arbetslöshetsproblemet i Sverige utmynnar i ett behov av omställning till nya arbeten, utbildning för dessa arbeten och därmed följande behov av yrkes- och utbildningsinformation.

Av dem som ändå ansåg sig ha ett behov av yrkes- och utbildningsinformation uppgav närmare 60 procent att de hade fått sådan information. Drygt 40 procent svarade emellertid att de inte fått det, trots att de ansåg att behov förelåg. Bland de deltidsarbetslösa är denna andel i stort sett densamma och lika för båda könen. De behovsanställdas svar uppvisar en annan bild. Drygt 70 procent av männen anser sig ha blivit informerade, medan motsvarande tal för kvinnorna är drygt 50 procent.

De arbetssökande tycks ha ett ganska gott *förtroende för den enskilde arbetsförmedlaren*. Knappt 40 procent har "ganska bra" förtroende, och om man därtill lägger dem som svarat "mycket bra", motsvarar det närmare 60 procent av de intervjuade. Ytterligare drygt 20 procent har sedan svarat "varken eller".

De deltidsarbetslösa människens svar fördelar sig på samma sätt som det sammantagna resultatet, medan kvinnorna inte har lika stort förtroende för sin arbetsförmedlare. Väsentligt fler av dem har valt alternativet "varken eller". Det är endast cirka 15 procent som svarat "mycket dåligt" eller "ganska dåligt". Bland behovsanställda arbetssökande är resultatet detsamma som bland deltidsarbetslösa, men det är ingen större skillnad i svaren från de olika sökandegrupperna.

De intervjuade får också uttala sig om *Arbetsförmedlingens service*. Tyngdpunkten i svaren ligger på alternativet "varken eller", som en tredjedel av de intervjuade har valt. Något färre, cirka 30 procent, har bedömt servicen som "ganska bra", medan endast 7 procent har valt alternativet "mycket bra". Följaktligen är det en dryg fjärdedel som avgivit omdömet "ganska dåligt" eller "mycket dåligt".

Bland de deltidsarbetslösa är utfallet något sämre än för arbetssökande som helhet, framför allt bland kvinnorna, och samma sak gäller för de behovsanställda. Det finns även här skillnader i hur olika sökandegrupper upplever Arbetsförmedlingens service, men de är ändå små.

Sammanfattningsvis kan man säga att det är en viss skillnad mellan hur olika sökandegrupper bedömer Arbetsförmedlingens arbete, men den är ändå ganska liten. Deltidsarbetslösa och heltidsarbetslösa upplever i stort sett situationen på samma sätt. Den enda grupp som skiljer ut sig är behovsanställda män, som är mer missnöjda när det gäller yrkesinformation och Arbetsförmedlingens hjälp med att lösa deras situation.

Men de har i gengäld fått platsförslag i större utsträckning än de deltidsarbetslösa.

## 11.4 Vad kan Arbetsförmedlingen göra?

Arbetsförmedlingen har inte samma förutsättningar att hjälpa alla sökandegrupper. När det gäller deltidsarbetslösa är förutsättningarna mindre goda. I de tilläggsfrågor som AKU ställt till de deltidsarbetslösa på utredningens uppdrag förefaller de ha en jämförelsevis låg omställningsbenägenhet. Samma bild framträder även i intervjuundersökningen "Bilder ur verkligheten". De deltidsarbetslösa vill i allmänhet stanna hos sin nuvarande arbetsgivare, eller åtminstone inom sin bransch, trots att den utmärks av en ojämn efterfrågan på arbetskraft.

Även om deltidsarbetslösa har arbete en del av tiden är det viktigt att se att de i detta avseende bör jämföras med andra arbetslösa. De är i den egenskapen de är anmälda vid Arbetsförmedlingen och det är i samma egenskap som de uppstår stöd från arbetslöshetsförsäkringen.

Enligt arbetsgivarnas utsago i Bilder ur verkligheten finns det möjligheter att sätta samman tjänster med längre veckoarbetstid än idag, åtminstone inom handel och omsorg. Det förutsätter att de arbetssökande är beredda att arbeta mer på kvällar och helger än vad som är fallet nu. De arbetsgivare som intervjuats i "Bilder ur verkligheten" anser inte att de deltidsanställda är beredda till detta. Några av de intervjuade arbetsförmedlarna instämmer i detta. De anser att arbetstagare inom de aktuella branscherna "i betydligt större utsträckning än i dag måste vara beredda att arbeta under obekväma tider som kvällar och helger, annars kommer man aldrig att få jobba mer. Är man inte beredd på det anser arbetsförmedlarna att man borde byta bransch".<sup>6</sup>

Runt om i Sverige har Arbetsförmedlingen under årens lopp i samarbete med fackförening och arbetsgivare genomfört ett antal projekt i syfte att hjälpa deltidsarbetslösa till heltid under de senaste tio åren<sup>7</sup>. Det har i ett antal fall resulterat i att enskilda individer övergått till heltidsarbete, men som en arbetsförmedlare i "Bilder ur verkligheten" säger, "Även om en person lyckas komma upp i en heltidstjänst så är det ju alltid någon annan som kommer in på en deltid." Detta bekräftas också av att antalet deltidsarbetslösa stigit mycket kraftigt under 1990-talet.

Mot denna bakgrund måste man anse att Arbetsförmedlingens möjligheter att medverka till att de deltidsarbetslösa får mer arbetstid under nuvarande omständigheter är små. När det gäller de behovsanställda är

<sup>6</sup> Se Bilder ur verkligheten.

<sup>7</sup> Se kap. 12.

situationen annorlunda. Även här finns problem i den bemärkelsen att en del arbetssökande kan tvingas att byta bransch för att åstadkomma en förändring. Samtidigt finns indikationer på att denna grupp har bättre förutsättningar att få en fast heltidstjänst än de deltidsarbetslösa.<sup>8</sup> Arbetsförmedlingen har också under 1990-talet byggt upp en förmedlingsverksamhet som enbart hanterar mycket kortfristiga arbeten. Den är naturligtvis värdefull för de som önskar ett tillfälligt arbete eller vill prova olika arbeten.

## 11.5 Datorstöd och andra tekniska hjälpmedel

Såväl deltidsarbetslösa som tillfälligt anställda söker komplettera det arbete de redan har så att de uppnår önskad tid. I många fall, inte minst för deltidsarbetslösa, blir det fråga om ett komplicerat pusslande för att hitta lämpligt utfyllnadsarbete. Denna typ av ”matchning” är svår och tidskrävande både för arbetsförmedlare och för de arbetsgivare som inom sin organisation försöker ordna heltid för de anställda.

En viktig uppgift för Arbetsförmedlingen blir i detta sammanhang att förbättra sökkanalerna så att både deltidsarbetslösa och behovsanställda snabbare och lättare hittar arbeten som i förlängningen kan leda till en fastare förankring på arbetsmarknaden. Eftersom många behovsanställda har arbete en stor del av tiden, är det av avgörande betydelse att göra dessa sökkanaletillgängliga för de sökande och förbättra tekniken, så att det blir lätthanterliga. Det viktigaste hjälpmedlet härvidlag är utan tvivel modern datateknik.

Viktiga delar av Arbetsförmedlingens verksamhet har genomgått stora förändringar de senaste åren. Teknikutvecklingen har inneburit helt nya förutsättningar för en effektiv matchning av lediga platser och arbetssökande. Inom Arbetsmarknadsverket har fyra olika internetbaserade ”banker” introducerats sedan 1995.

*Sökandebanken* är en mötesplats för arbetsgivare och arbetssökande. Här kan alla som är intresserade av ett nytt jobb presentera sig, sin kompetens och önskemål om arbete. De som vill vara med i Sökandebanken skriver in sig själva via Internet. Detta gäller även om man är sökande på Arbetsförmedlingen. Arbetsgivaren kan söka bland tiotusentals kandidater och göra sin egen bedömning av vem som är lämpligast.

<sup>8</sup> Se Bilder ur verkligheten.

*Platsbanken* är en jobbmarknad med nära en miljon besökare varje månad. Med hjälp av Platsbankens sökfunktion kan en arbetssökande lätt hitta de annonser som överensstämmer med den egna yrkesprofilen. Som arbetsgivare kan man lägga in logotype, annons och länkar till eventuell egen hemsida samt ta emot svar per e-post. När som helst kan man som arbetsgivare kontrollera hur många som tittat på sin annons.

Både Sökande- och Platsbanken är öppna för olika typer av anställningsformer. Man kan med andra ord söka t.ex. heltids- eller deltidsarbete, tillsvidare anställning eller tidsbegränsade anställningar.

*Vikariebanken* är däremot, som framgår av namnet, inriktad på snabb tillsättning av korta tidsbegränsade jobb. Efter anmälan till Arbetsförmedlingen kan en sökande bli inskriven i Vikariebanken. Arbetsgivaren får en presentation av tillgängliga sökande inom det aktuella kompetensområdet. För att tillsättningen skall kunna ske omedelbart, är uppgifterna om de sökande kvalitetssäkrade; betyg, kompetensprofil m.m. har kontrollerats av Arbetsförmedlingen. De arbetssökande måste uppdatera sin tillgänglighet varje dygn. Denna verksamhet har expanderat kraftigt under det senaste året och omspannar nu ett 90-tal pooler med vikarier runt om i landet.

AMS utvecklar under vintern 1998/99 i samverkan med Kommunförbundet och Landstingsförbundet ett internetbaserat system för deltidsanställda och tillfälligt anställda inom kommuner och landsting. I systemet får de arbetssökande ange yrke eller kompetensprofil och önskemål om arbete på vissa tider(schema). En viss arbetsplats, t.ex. ett daghem, kommer att kunna söka vikarier eller förstärkning på vissa tider via systemet.

I mars 1998 sjösattes också *Bild- och konstnärsbanken*, som har till syfte att underlätta och förbättra kontakterna mellan kulturarbetare och arbetsgivare runt om i landet.

Tekniska lösningar av detta slag kan göra det möjligt för Arbetsförmedlingen att ge alla arbetssökande och i synnerhet deltidsarbetslösa och behovsanställda, en väsentligt bättre service i framtiden. Arbetsgivare kan använda datorstödet för att hitta arbetssökande med den profil som passar det aktuella arbetet. Likaså kan de söka lösningar som underlättar den interna ”matchningen” vid företaget.

## 12 Exempel på andra lösningar

Som utredningen har visat i kapitel 8 är förutsättningarna att finna lösningar för deltidslöslösa, medan deltidslöslösheten fortfarande pågår, begränsade. I kapitel 11 framgår också att Arbetsförmedlingen har haft svårt att hjälpa de deltidslöslösa att få den anställningstid de vill ha, så att de därigenom inte längre blir beroende av arbetslöshetsförsäkringen för sin försörjning. I detta kapitel redovisas olika förslag på lösningar som prövats för att både tillgodose företagets efterfrågan på arbetskraft som kan rycka in vid arbetstoppar, och individernas önskemål om en fastare anknytning till arbetsmarknaden.

### 12.1 Goda exempel

De deltidslöslösa problem har uppmärksammats i olika sammanhang sedan en lång tid tillbaka. Man har också gjort ett antal försök att i projektform och på annat sätt försöka minska deltidslösheten. I huvudsak kan de gjorda insatserna indelas i två typer. Den första typen är inriktad på att uppnå bestående förändringar på en arbetsplats och kallas här ”strukturell”. I den samarbetar fackförening och arbetsgivare i syfte att söka former för att ordna fler fasta anställningar och för att uppgradera deltidstjänster på en aktuell arbetsplats till heltidstjänster eller till den nivå de deltidslöslösa söker. Man samordnar scheman och arbetsrutiner så att deltidstjänster kan läggas samman till en tjänst med högre tjänstgöringsgrad. I processen ingår ofta kompetensutvecklande åtgärder av olika slag, främst i samarbete med Arbetsförmedlingen. De syftar till att ge de deltidslöslösa bredare kompetens, så att de kan ta fler olika arbetsuppgifter vid arbetsplatsen. Den andra modellen, här kallad ”individinriktad”, består i att Arbetsförmedlingen, ofta i samarbete med den fackliga parten, sätter in särskilda stimulansåtgärder gentemot deltidslöslösa arbetssökande. Här är syftet att förmå dem att bryta deltidslösheten genom att söka annat arbete eller genomgå utbildning till annat arbete.

Det finns en rad exempel på projekt i syfte att bekämpa deltidslösheten i Sverige under den senaste 10-årsperioden, men ämnets

aktualitet har växlat kraftigt. Under andra halvan av 1980-talet pågick många projekt på olika håll i landet, ofta i samverkan mellan arbetsmarknadens parter och Arbetsförmedlingen. En stor del av detta arbete avrapporterades 1988 av AMS i en rapport kallad "Från deltid till heltid – hur då?"

I denna rapport redovisas en rad olika typer av deltidprojekt, men tyngdpunkten är knuten till det som då kallades "Det kommunala handlingsprogrammet". Genom en omfattande kartläggning av scheman och arbetsuppgifter inom den kommunala och landstingskommunala sektorn sökte Arbetsförmedlingen, i samverkan med arbetsgivare och fackföreningar, finna vägar att lägga samman deltidstjänster så att fler heltidstjänster uppstod. Man arbetade också för att eliminera timvikariat och andra liknande former genom att bygga upp pooltjänster som skulle träda in när olika verksamheter drabbades av oväntad frånvaro.

Utredningen har inte funnit anledning att närmare studera dessa projekt, eftersom de inte kan anses ha givit några varaktiga resultat. År 1988 uppgick de deltidsarbetslösa som uppbar fyllnadsersättning från Kommunalarbetarförbundets arbetslöshetskassa till 11 600 personer, år 1997 var motsvarande antal 45 505. Inom handeln, där man också gjorde insatser, var 3 500 deltidsarbetslösa kassamedlemmar anmälda vid Arbetsförmedlingen 1988, att jämföra med 12 400 1997.

Under den ekonomiska nedgångsperioden 1991–1994 var insatserna för att motverka deltidsarbetslösheten inte så stora. Kommunalarbetarförbundet bedrev emellertid ett projekt under 1993 och 1994, under namnet "En hel del". Syftet var att genom kartläggning, diskussion, och utbildning mobilisera deltidsarbetslösa medlemmar till aktivitet på arbetsplatserna för att påverka och förändra sin situation. Man försökte uppmärksamma arbetsgivaren på problemet, föreslå kombinationstjänster med fler arbetstimmar etc.

Från 1995 har ett stort antal projekt vuxit upp runt om i landet. Många av dem har startat under 1998 och låter sig ännu inte utvärderas. Av utrymmesskäl kan inte heller alla projekt presenteras här. Utredningen har emellertid valt att något mer i detalj redovisa två projekt som pågått tillräckligt lång tid för att en viss utvärdering hunnit ske. Först beskrivs ett exempel på det som ovan kallas "strukturell" modell och sedan ett "individinriktat" projekt.

### **Kiviksmodellen**

Den sk "Kiviksmodellen" är ett exempel på det utredningen kallar en strukturell modell för att långsiktigt eliminera deltidsarbetslöshet vid en arbetsplats eller i en arbetsorganisation. Den består av tre steg, varav det



första påbörjades våren 1995. Utgångspunkten var att Kiviks hemtjänstdistrikt hade många korta deltidstjänster, ökande svårigheter att rekrytera vikarier samt många timvikarier som saknade formell kompetens. Målet var att skapa hel- och deltidstjänster med ett större timinnehåll, samt att klara sjukfrånvaro och annan oplanerad frånvaro med egen personal med god kompetens.

Den första åtgärden var att omvandla de medel i budgeten som avdelats för sjuk- och timvikarier till fasta tjänster, med ökad sysselsättningsgrad. En del av dessa nya tjänster skulle bedrivas på "flytande tid" och var förknippade med krav på tillgänglighet, om frånvaro skulle uppstå på arbetsplatsen. All ledig tid vid arbetsplatsen skrevs in på en turlista och de som hade "flytande tid" ansvarade själva för att boka in sig där. Till detta utgick fast lön utifrån den ökade sysselsättningsgraden, oberoende av hur många timmar man sedan arbetade per månad.

Systemet fungerade utmärkt, men fortfarande bedrevs en väsentlig del av verksamheten på fastlagda schema, som inte motsvarade det behov av flexibilitet som verksamheten hade och inte heller tillgodosåg medarbetarnas individuella önskemål. Av denna anledning gick man, med början hösten 1997, vidare till steg två, en ny schemamodell, den s.k. "tvättstugelistan". I detta system får hela personalen teckna sig för de arbetspass som passar dem bäst, men givetvis utifrån en övergripande bemanningsram. Schemat konstrueras i 6-veckorsintervall. Varje arbetstagare sätter upp ett önskeschema varefter arbetsgruppen kompromissar tills verksamhetens behov har tillgodosetts. Dessutom lägger arbetsgrupperna upp ett schema för långhelger för 1 år framåt. De berörda åtar sig därmed att inte ta semester eller annan ledighet under de långhelger de bundit sig för.

Även denna förändring fungerade bra. Dock kvarstod en omständlig administrativ apparat, när det gällde rapporteringen av obekväm arbetstid (ob). Därtill fanns personalens önskemål om att få arbeta mera fritt under ansvar samt merkostnader för verksamheten i samband med att personalen arbetade mer flexibelt. För att råda bot på detta sjösatte man hösten 1998 det tredje steget, som innebar att man övergick till årsarbetstid för de anställda. Den utgick från 37 timmars arbetsvecka och innebar en ram om 1 929,28 timmar per år.

Till detta knöts en fast månadsersättning för ob-tillägget, storhelgstillägg och ob-tillägg vid enstaka nätter. All inarbetad tid bokförs och stäms av var 6:e vecka. Inom ramen kan en medarbetare arbeta in max 100 timmar utöver årsarbetstiden vid heltidsarbete, och överföra ett över- eller underskott om högst 74 timmar till nästa kalenderår. Veckoarbetstiden får vara maximalt 48 timmar per sjudagarsperiod i medeltal per 4-månadersperiod. Avtalet ger ingen rätt till mer- eller övertidsersättning eller tillägg för förskjuten arbetstid.

De två första stegen i Kiviksmodellen har fungerat bra och det finns ännu så länge inga tecken till problem förknippade med det tredje steget. De anställda har varit med och drivit fram förändringen och de har nu goda möjligheter att få den arbetstid de önskar.

Arbets sättet medför också avsevärda effektivitetsvinster. Personalen kan täcka in luckor om enstaka timmar här och där. Tidigare var man tvungen att ta in en timvikarie, och då i minst 4 timmar per gång. Detta, samt att den ökade tjänstgöringsgraden bekostats med pengar som redan fanns i budgeten, för sjuk- och timvikarier, gör att Kiviksmodellen hittills varit lönsam för arbetsgivaren.

### **Deltidshuset**

Det s.k. ”Deltidshuset” är ett exempel på ett ”individinriktat” projekt i Arbetsförmedlingens regi. Idén växte fram i Värmland och har sedan vidareutvecklats i Västerås och även spritt sig till Stockholm m fl orter. Utgångspunkten är att deltidsarbetslösa ofta har kort utbildning och att de får väsentligt mindre del av den kompetensutveckling som bedrivs vid arbetsplatsen, än övriga anställda. Deras utbildning, samt deras bristfälliga kompetensutveckling, begränsar dem när det gäller att söka andra arbeten på arbetsmarknaden, t ex arbeten med mer eller full arbetstid. Det har också varit svårt för Arbetsförmedlingen att anordna åtgärder som de deltidsarbetslösa har kunnat delta i parallellt med sitt deltidsarbete.

Deltidshuset syftar till att lösa en del av dessa problem, utan att den deltidsarbetslösa måste sluta sin nuvarande anställning. Man erbjuder därför de deltidsarbetslösa utbildningsinsatser under en del av dagen eller kvällen. Målgruppen är deltidsarbetslösa som har någon form av anställningsförhållande hos en arbetsgivare, fast-, tillfällig eller behovsanställning, t.ex. timvikariat. Syftet är att ge deltagarna individuell kompetensutveckling, såväl allmän som yrkesspecifik och att därigenom öka möjligheterna för de deltidsarbetslösa att få mer tid eller heltid hos sin nuvarande eller en ny arbetsgivare. I den utsträckning verksamheten stimulerar den deltidsarbetslösa till fortsatta studier och därmed nya möjligheter till arbete är även detta positivt.

Utbildningen schemaläggs så att den ska vara tillgänglig för personer med oregelbunden arbetstid. Den består i allmänhet av tre basblock, t.ex. förmiddag (08.00–12.00) eftermiddag (14.00–18.00) och kväll (18.00–22.00). Den deltidsarbetslösa kan välja mellan en rad olika utbildningsinsatser, som kan samordnas till block som är anpassade till både individuella och yrkesmässiga behov.

Inledningsvis kartlägger man tillsammans med den arbetssökande vilka utbildningsinsatser som skulle bredda och/eller fördjupa den deltidsarbetslösas konkurrensmöjligheter på arbetsmarknaden. Därefter sätter den deltidsarbetslösa och Arbetsförmedlingen samman ett antal utbildningsblock till en sammanhängande studieplan som deltagaren kan genomgå i egen takt vid de olika utbildningstillfällena som står till buds. Nedan följer exempel på kursutbudet vid Deltidshuset i Stockholm under 1998. I en del fall syftar utbildningsinsatserna till att förstärka kompetensen inom det befintliga yrket, i andra fall är målsättningen att ge den kompetens som behövs för att söka ett nytt arbete.

Psykologi för vårdpersonal	20 tim	Säkerhet i handels- & service-yrken	20 tim
Layout/Textning för handeln	24 tim	Kommunikation	48 tim
Affärsjuridik/Inköp	60 tim	Företagandets grunder	40 tim
Företagsekonomi	120 tim	Löneadministration	40 tim
Branschanpassad engelska/tyska	120 tim	Affärsinriktad engelska/tyska	60 tim
Windows/Word/Excel	24 tim	Diplomerad säljare	160 tim
Nätverksansvarig	160 tim	Praktisk marknadsföring	130 tim

I Västerås, där Deltidshuset bedrivits sedan 1996, har man hunnit utvärdera det hittillsvarande arbetet. Det bör betonas att Västerås under den här perioden har haft en svag arbetsmarknad, vilket givetvis påverkar resultaten. Totalt har 1 758 deltagare registrerats. Ungefär hälften av dem har lämnat åtgärden innan studieplanen fullföljts, främst för att det är ansträngande att delta i en åtgärd och samtidigt sköta ett deltidsarbete.

Av dem som fullföljde övergick cirka 34 procent till heltidsarbete och ytterligare 10 procent har fått mer arbetstid än de hade. Dessutom har ungefär 20 procent gått vidare till fortsatta studier, och ytterligare 20 procent har avbrutit senare av diverse orsaker, medan en mycket liten del, 12 procent, har övergått till heltidsarbetslöshet. Resultatet måste betraktas som positivt, eftersom i det närmaste en tredjedel fick tillräcklig arbetstid eller övergick till heltidsstudier.

### **Fler aktuella exempel**

Som tidigare nämnts pågår ytterligare projekt runt om i Sverige, men i många fall har de ännu inte bedrivits så länge att man kan bedöma utfallet. I Umeå startar man under 1999 ett omfattande projekt, med deltagande från Kommunförbundet, Landstinget, fackliga organisationer, Svenska Handels- och Tjänsteföretagen samt länsarbetsnämnden i Västerbottens län. Arbetet inriktas till att börja med på deltidsarbetslösa inom den kommunala sektorn, för att senare under 1999 vidgas till att omfatta deltidsarbetslösa inom handel och eventuellt även hotell- och restaurangverksamhet. Till en del påminner uppläggningsen om det tidigare beskrivna Deltidshuset, inklusive distansutbildning för kvinnor i Västerbottens inland. Men projektet innehåller även delar, t.ex. inom Umebygdens äldrecenter, som påminner om den s.k. Kiviksmodellen. En liknande modell sjösätts också i Östergötlands landsting i samarbete med bl.a. Länsarbetsnämnden.

I Karlshamn förbereds ett projekt särskilt riktat till deltidsarbetslösa inom handeln. Man vill kartlägga de deltidsarbetslösa, för att därefter planera utbildningsinsatser för de som är intresserade. Modellen påminner om Deltidshuset, i den bemärkelsen att man planerar att anordna utbildning som passar in de deltidsarbetslösas lediga tid.

Handelsanställdas förbund har också initierat olika former av kompetenshöjande utbildning för sina medlemmar. De innehåller teoretiska avsnitt med matematik, svenska och engelska, samt konsumenträtt, försäljning, ekonomi och data. Tyngdpunkten i utbildningen ligger dock på arbetsplatsen och består i att genom cirkulationstjänstgöring bredda de anställdas kompetens så att de ska kunna ta sig an arbetsuppgifter inom fler av affärens olika avdelningar. På detta sätt förbättras de anställdas förutsättningar att kombinera arbetsuppgifter till en tjänst som innehåller mer tid än de för tillfället har. Projektet bedrivs vid ett antal större arbetsgivare och omspänner såväl livsmedels- som konfektionsaffärer och byggvaruhus.

## **12.2 Bemanningföretag**

### **Bemanningföretagen växer fram efter 1993**

Den 1 juli 1993 ersattes 1935 års lag om förbud mot privat arbetsförmedling med en lag som tillät privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Efter det att lagen om arbetsförmedling ändrades, och situationen på arbetsmarknaden dessutom förbättrades efter lågkonjunkturen, har antalet anställda i bemanningföretag vuxit mycket snabbt.

### **Utgångspunkter för bildandet av bemanningsföretag**

Utgångspunkter för bildandet av bemanningsföretag har varit de förändringar som har skett på arbetsmarknaden under 1990-talet, samt den ovan nämnda lagändringen 1993. När konjunkturen förbättrades var företagen fortfarande restriktiva med att anställa och bemanningsföretagen kunde då erbjuda flexibla lösningar genom uthyrning av personal.

Bemanningsbranschen består av företag och organisationer som arbetar med personaluthyrning, rekrytering och entreprenad, s.k. outsourcing. Uthyrningen svarar för cirka 80 procent av verksamheten, entreprenad och rekrytering för 12 respektive 7 procent. Enligt branschförbundet SPUR, Svenska Personaluthyrnings och Rekryteringsförbundet, fanns det drygt 400 företag inom branschen. Företagen finns över hela landet men är störst i Stockholmsområdet med nära tre fjärdedelar av de anställda följt av Västsverige med 14 procent, Sydsvrige 7 procent och Mellansverige 5 procent.

Antalet anställda inom branschen var omkring 18 500, eller 0.5 procent av arbetskraften, under 1998. De två största branscherna var kontors- och ekonomiadministration, som tillsammans svarade för nära 80 procent av de anställda. Nya tjänsteområden har tillkommit under de senaste åren och de snabbast växande är industri, lager och transport, teknik och vård. Branschen är starkt kvinnodominerad. Cirka 80 procent är kvinnor, vilket beror på att de två största branscherna domineras av traditionella kvinnoyrken.

### **Löne- och anställningsformer**

HTF, Handels- och tjänstemannaförbundet, är det fackförbund som organiserar majoriteten av de anställda i bemanningsbranschen. Under 1998 slöts ett kollektivavtal mellan HTF och arbetsgivare i ett antal bemanningsföretag. Avtalet ger de anställda 75 procent av den genomsnittliga timlönen som garantilön under den period som de inte är uthyrda. Nära 90 procent av de anställda har en garantilön. Garantilönen avser lön under vardagar, dvs inte lördag-söndag eller helgdagar. Personer som är anställda i ett bemanningsföretag är inte berättigade till ersättning från arbetslöshetskassa under perioder då de är utan arbete.

De stora bemanningsföretagen anordnar omfattande kompetensutveckling, som i stort sett all personal har tillgång till. En person som är anställd som städare kan på det sättet skaffa sig kompetens inom helt andra yrkesområden, t.ex. företagsekonomi eller IT. Förutsättningen är emellertid att den anställde är beredd att genomgå denna kompetensutveckling på obetald fritid.

### Heltid för de flesta, hög personalomsättning

Cirka 85 procent av de anställda har en genomsnittlig veckoarbetstid som motsvarar heltid, 35 timmar eller mer. Endast sex procent arbetar mindre än de skulle vilja göra. Kompetensutvecklingen är, trots sin omfattning, en svag punkt. Många anställda uppger att de inte orkar delta i utbildning på kvällstid efter en full arbetsdag.<sup>1</sup> Enligt HTF:s undersökning våren 1998<sup>2</sup> uppger dock 95 procent i undersökningsgruppen att det förekommer utbildning på det företag där de är anställda och att de också får ta del av denna utbildning. Cirka 80 procent av undersökningsgruppen tycker också att arbetet i bemanningsbranschen är yrkesmässigt utvecklande.

Bemanningsföretagens affärsidé är att snabbt kunna sätta in personal i nya situationer. Detta har också drivit fram intressanta rekryteringsmetoder. Inom industrisektorn, där de större bemanningsföretagen expanderat under senare år, bortser de i stor utsträckning från formella meriter. Istället använder bemanningsföretagen färdighetstester för att välja ut lämplig personal, vilket resulterat i att den uthyrda personalen ofta har lägre formell kompetens än den företaget normalt accepterar. Detta har fungerat alldeles utmärkt. Genom färdighetstesten har man lyckats rekrytera personal som trivs med de aktuella arbetsuppgifterna och flera företag har börjat överväga att ändra sina rekryteringskriterier. Dessutom tycks personer med svag ställning på arbetsmarknaden ha bättre möjligheter att hävda sig om urvalet bestäms med hjälp av färdighetstester. Vid ett av de större bemanningsföretagen var nästan hela den personal som hyrs ut till industriföretag arbetslös före anställningen och ungefär hälften av dem var utomnordiska invandrare.

Personalomsättningen är mycket hög i branschen, 50–60 procent per år. Med tanke på att branschen är relativt ny och växer mycket snabbt, har majoriteten av de anställda en relativt kort anställningstid. Cirka 75 procent har varit anställda under kortare tid än två år och drygt 8 procent har varit anställda mer än sju år. En väsentlig del av den höga personalomsättningen förklaras av att bemanningsföretagen ofta fungerar som rekryteringsföretag. Det är mycket vanligt att de anställda går över och får fast anställning i inhyrningsföretaget.

Internationella studier av bemanningsbranschen och de uthyrdas situation är begränsad. De studier som ändå har gjorts visar att personalomsättningen är hög i alla länder och att de anställda är missnöjda med lönen. Från USA kommer också studier som antyder att de fast anställda får större ansvar och mer krävande arbetsuppgifter därför att

<sup>1</sup> Bellaagh & Isaksson, Fast anställd men uthyrd, Arbetslivsinstitutet 1998.

<sup>2</sup> HTF, Uthyrning av arbetskraft, 1998.

det tar tid att introducera inhyrd personal och att det är svårt att överlåta komplicerade arbetsuppgifter på tillfälligt anställda.

En nyligen genomförd undersökning<sup>3</sup> visar att grundinställningen till arbetet som uthyrd jämfört med att vara fast anställd är en viktig faktor för trivseln. Är man positivt inställd till att vara uthyrd, nöjd med sin lön, upplever att man utvecklas i sitt arbete och känner sig trygg i sin anställning, så trivs man bra och stannar sannolikt kvar som uthyrd. En annan viktig förklaringsfaktor är utbildningsnivån. Personer med lägre utbildning trivs bättre än dem som har en akademisk utbildning.

På frågan om de skulle vilja ha ett stationärt arbete svarade 27 procent i undersökningsgruppen att de helst vill arbeta som uthyrda medan resterande 73 procent helst vill ha ett stationärt arbete. Av vissa undersökningar framgår ändå att en del av den höga personalomsättningen förklaras av att de anställda är missnöjda med lön och utvecklingsmöjligheter och upplever anställningen som otrygg. Enligt HTF:s studie trivdes emellertid 77 procent av de anställda mycket eller ganska bra och knappt 10 procent uppgav att de inte trivdes.

I en annan rapport<sup>4</sup> framkommer av intervjuer med personal vid ett företag att betydelsen av socialt stöd är en lika stor förklaringsfaktor till arbetstrivsel för uthyrd personal som för fast anställda. Skillnaderna i möjligheten att få detta stöd är dock mycket stora. I en traditionell fast anställning finns en kontinuitet i relationerna till arbetskamrater som de uthyrda inte får i samma utsträckning.

### **En gränsöverskridande bransch**

Bemanningsbranschen är till sin karaktär gränsöverskridande när det gäller uthyrning av personal, dvs. de anställda kanske tillhör ett kollektivavtalsområde, men kan komma att tjänstgöra inom flera olika kollektivavtalsområden. Detta kan möjligen vara ett hinder för den anställde att komma ut i olika typer av företag liksom för bemanningsföretaget att kunna variera antalet företag som den anställde kan arbeta inom. HTF:s undersökning bland dem som varit anställda mer än 12 månader visar att 41 procent i undersökningsgruppen bara hade varit på högst två olika arbetsplatser, 29 procent hade varit på 3–5 arbetsplatser. Detta kan till del förklaras av att det finns exempel på att man inom stora konfektionskedjor ogärna ser att personal växlar mellan företag inom

<sup>3</sup> K. Isaksson & K. Bellaagh, "Uthyrd personal. Vilka trivs och vilka vill sluta?" Arbetslivsinstitutet, 1998.

<sup>4</sup> Bellaagh & Isaksson, "Fast anställd, men uthyrd", Arbetslivsinstitutet, 1998.

branschen, vilket även försvårar för personal att kombinera flera deltidstjänster.

## 12.3 Industrikompetens i Östergötland AB

### **Industrikompetens AB växer fram**

Industrikompetens i Östergötland AB representerar en annan typ av företag än de traditionella bemanningsföretagen. Det finns likheter med bemanningsföretagen men också stora olikheter. Till likheterna hör att man är anställd på ett företag och åker ut och arbetar på andra företag. Olikheterna berör främst organisationsformen, löne- och anställningsvillkor samt synen på kompetensutveckling.

Industrikompetens AB startades den 1 januari 1997<sup>5</sup>, men hade dessförinnan föregåtts av många samtal med ett 10–15-tal olika företag i Östergötland, vilka alla hade samma problem: övertalig personal inom vissa företag samtidigt som det rådde brist på samma yrkeskategorier vid andra. Företagen hade stora problem med att på ett bra sätt kunna utnyttja och bevara den kompetens som fanns. En bidragande orsak var att orderingången varierade kraftigt och att kunderna tenderade att komma med sina order allt senare och behöva sina varor allt snabbare.

### **Utgångspunkter för bildandet av bolaget**

Utgångspunkten för det förslag som presenterades 1996 var att det behövdes en ny modell för att tillgodose industrins kortsiktiga behov av personal, mildra effekterna vid varsel och behålla den kompetenta personalen i regionen. På längre sikt behövdes också åtgärder för att locka fler sökande till gymnasieskolans industriprogram. Ett annat problem var den låga personalrörligheten, som medförde att anställda inte vågade byta arbete av rädsla för att förlora sin turordningsplats vid eventuella varsel om uppsägningar. Lösningen blev att företagen i regionen gick samman och bildade ett eget bolag, Industrikompetens, som ägdes av de företag som nyttjade tjänsterna. SAAB AB bildade bolaget och garanterade verksamheten ekonomiskt under de första 18 månaderna.

<sup>5</sup> Samtal med VD och initiativtagare, Thomas Nygren, den 13 januari 1999. Artikel i tidningen *Näringsliv* 1998:33 och [www.saf.se](http://www.saf.se) "Konkurrenterna samarbetar", 1998.



### **Rekrytering till Industrikompetens AB**

Rekrytering till företaget kan exempelvis gå till så att ett företag med 20 montörer behöver säga upp fem av dem. Samtliga anställda tillfrågas om de är intresserade av att arbeta inom Industrikompetens AB. Om 10 personer anmäler intresse så anställer Industrikompetens AB fem av dem efter överenskommelse med ledningen för företaget. Fördelen med detta, och en viktig princip, är att alla övergångar är frivilliga och att ingen vet vem som skulle ha kunnat bli uppsagd.

### **Organisationsform, löne- och anställningsformer**

Organisationsformen skiljer sig från rekryteringsföretag genom att det är företagen i regionen som tillsammans äger Industrikompetens AB, ca 20 företag. Därutöver finns 30 medlemsföretag, som endast betalar en blygsam anslutningsavgift för att nyttja Industrikompetens tjänster. Företaget har en styrelse bestående av VD, representanter för ett urval av företagen och fackliga företrädare och finansieras genom delägarnas satsade aktiekapital, en medlemsavgift från medlemsföretagen samt avgifter för utnyttjade tjänster. Målsättningen är inte att vara vinstdrivande och inte heller löneledande.

De anställda har fast heltidsanställning och tar med sig den lön de hade vid närmast föregående anställning. Lönen är densamma oavsett om individen arbetar eller går på utbildning. Under perioder då den anställde inte arbetar bedrivs utbildning på exempelvis maskiner vid andra företag. Målet är att den anställde ska ha varit på fem företag under ett år för att därigenom bredda sin kompetens, lära känna företagen och bli känd där. Gränsen mellan arbete och utbildning blir därmed flytande. Intresset för att arbeta i Industrikompetens är stort bland de anställda. Under 1998 fanns 80 anställda, varav alla, utom en, var män. Personalomsättningen under de två senaste åren är mycket låg, endast två personer har slutat sin anställning.

### **Tvärs över avtalsområden**

Företaget arbetar gränsöverskridande. Det innebär att de anställda inte passar in i den traditionella uppdelningen mellan kollektivavtalsområden. De utför arbeten inom Metalls område såväl som Sekos, Pappers, Livs och Industrifackets. En avgörande anledning till att man har kunnat arbeta med denna gränsöverskridande arbetsform är att facken har varit involverade i utvecklingen av företaget från begynnelsen.

### **Samarbete med arbetsförmedlingen**

Arbetsförmedlingen och Industrikompetens AB samarbetar i ett projekt som innebär att de arbetslösa får fördjupad utbildning i yrken inriktade mot industriföretagen i länet. Utbildningen kombineras med praktikplatser på företag, som arrangerats av Industrikompetens AB. Syftet är inte i första hand att leda till anställning inom Industrikompetens AB utan att underlätta för de arbetslösa att bli mer anställningsbara. Ett tiotal personer har också genom projektet fått anställning på sitt praktikföretag.

## **12.4 Statligt bemanningsföretag**

Nu Personaluthyrning AB är ett företag som etablerades inom statliga AMU-Gruppen den 1 februari 1998 och har verksamhet bl.a i Södertälje. Företaget finns även i Göteborg, Halmstad, Helsingborg, Kristianstad, Malmö och Stockholm.

### **Utgångspunkter för etableringen i Södertälje**

Scania har skiftande produktionstoppar och vill hyra in personal för längre och kortare perioder. Samtidigt fanns det många små företag på orten som hade personer i tidsbegränsade anställningar på grund av osäkerhet om ordergången. Det var viktigt att behålla yrkeskompetensen hos individerna mellan konjunktursvängningarna och samtidigt kunna hyra in personal vid arbetstoppar, korta beställningar och längre frånvaroperioder. Nu Personaluthyrning AB tecknade ett avtal med Scania om uthyrning av lager- och verkstadspersonal. Därigenom kunde man behålla både personal och yrkeskompetens i regionen.

### **Organisationsform, löne- och anställningsformer**

En avgörande anledning till att man har kunnat teckna detta avtal med Scania är att facken är involverade. I detta fall finns avtal med Metall. De anställda har fast heltidsanställning och arbetar på de olika företagen i regionen. Det är lättare för ett företag som Nu Personaluthyrning AB att ha överblick över den lokala arbetsmarknaden och därigenom kunna skapa sammanhängande arbetstillfällen i stället för att olika företag först anställer och senare varslar personalen om uppsägning vid vikande ordergång.

Kompetensutveckling mellan eller under uppdragen genomförs av AmuGruppen. En viss del av lönesumman (2,2 procent) för tillsvidareanställd personal sätts av på ett speciellt konto för att utnyttjas varje år. Utbildningen är till största delen förlagd till arbetsplatserna dels för att minska kostnaderna dels för att göra utbildningen mer realistisk och användbar på olika företag.

## 12.5 Avtalslösningar

Utredningen har tagit del av några lokala avtal som visar hur flexibilitet kan uppnås. Vissa av dem handlar om att anpassa arbetstidens förläggning så att arbetet kan bedrivas effektivt när tillfälliga toppar inträffar. Arbetstiden kan produktionsanpassas eller konjunkturanpassas. Det finns även exempel på överenskommelser som har till syfte att sänka uttaget av mer- och övertid samt att höja sysselsättningsgraden hos de deltidsanställda.

Inom Scania har under år 1998 ett ramavtal om flexibel arbetstid ingåtts. Det innebär bl.a. att arbetstiden kan varieras med tio timmar åt vardera hållet under en tvåveckorsperiod och att varje anställd får en personlig tidsbank. Syftet är att uppnå konkurrenskraft genom att kunna anpassa personalresurserna vid olika säsongs- och konjunktursvängningar utan att behöva förändra antalet anställda. Dessutom underlättas kompetensutvecklingsinsatser.

Ett avtal om konjunkturanpassad arbetstid har ingåtts inom SKF i Göteborg. Syftet är att genom anpassning av den ordinarie arbetstiden genom bl.a. arbetstidsförskjutning och förläggning av tid för kompetensutveckling anpassa produktionskapaciteten för att bättre möta marknads- och produktionsbehovet. Detta ökar möjligheten att möta konjunktursvängningar med egen kompetent personal. Avtalet innebär att arbetstiden i medeltal kan varieras med fyra timmar per vecka. Arbetstiden kan planeras i förväg för bestämda perioder, i normalfallet ett kvartal. Kompetensutveckling ska ingå i arbetstiden med i genomsnitt fem procent under en konjunkturcykel, vars längd beräknas vara 3–5 år.

Inom handeln som har en stor mängd deltidsanställda finns ett projekt som kallas för TimeCare. KFO och Handelsanställdas förbund har kommit överens om att försöka minska uttaget av övertid och mertid och i stället höja sysselsättningsgraden för deltidsanställda.

Ett exempel på en annorlunda lösning är det avtal om visstidsanställningar som har slutits mellan Teaterförbundet och arbetsgivarna under 1998. Avtalet innebär, som tidigare nämnts, att man har en liten kärna av fast personal med olika yrkeserfarenheter och en stor grupp av

anställda med långtidskontrakt på 2–5 år.<sup>6</sup> Det medför en mer flexibel organisation som lättare kan anpassas till verksamhetens behov. Exempelvis kanske man vid vissa föreställningar behöver fler män, medan man vid andra behöver fler kvinnor eller unga människor.

<sup>6</sup> Se kap. 5 ovan.

## 13 Grupper med svag ställning

Som denna utredning har visat, finns det utan tvivel många fördelar med den utveckling som ägt rum på arbetsmarknaden de senaste 20–25 åren vad gäller atypiska anställningar. Men utvecklingen har också medfört nackdelar för vissa grupper. Bland de två grupper som denna utredning har kartlagt, deltidsarbetande och tillfälligt anställda, finns delgrupper vars ställning, både på arbetsmarknaden och i samhället som helhet, är relativt svag.

Av de deltidsarbetande är drygt 60 procent nöjda med sin arbetstid. Resterande knappa 40 procent vill arbeta mer, men har inte lyckats få den arbetstid de önskar och är därför deltidsarbetslösa. Utredningen har visat att deras förutsättningar att utöka sitt nuvarande arbete till heltid är begränsade. Mer än två tredjedelar av dem är inlåsta i arbetsscheman som i praktiken inte låter sig kombineras med annat arbete. Dessutom vill de ofta stanna inom sitt yrke och deras omställningsbenägenhet förefaller vara jämförelsevis låg.

Det finns också en grupp anställda med arbeten som anses vara för tunga för heltidsarbete, vilket är skälet till att de arbetar deltid. Inom exempelvis vården kan detta vara ett resultat av de kraftiga nedskärningarna. Utredningen har funnit att det i stort sett saknas fakta om dessa förhållanden. Det kan därför finnas anledning att fördjupa kunskapen på området.

Flertalet av de tidsbegränsat anställda skulle hellre vilja ha en fast tjänst. För de flesta är dock det tidsbegränsade arbetet det enda alternativet till arbetslöshet. Tillfälligt anställda i t.ex. vikariat och vissa projektanställningar har en relativt stark ställning på arbetsmarknaden medan de som har en behovsanställning inte känner lika stor trygghet. Det beror framför allt på den osäkerhet anställningsformen för med sig. De anställs dag för dag och deras anställning upphör när arbetet är slutfört. Denna grupp, som domineras av kvinnor, är den snabbast växande gruppen.

Andelen behovsanställda har ökat kraftigt i åldrarna 25–34 år, medan andelen i vikariat har minskat. Det innebär att den mest osäkra typen av anställning har flyttat upp i åldrarna. Ungdomar som inte studerar är i

hög grad hänvisade till tidsbegränsade arbeten och de är dessutom ofta deltidsarbetslösa och har varit så sedan länge.

Varken de deltidsarbetande eller de tillfälligt anställda får kompetensutveckling i samma utsträckning som fast heltidsanställda. De har också ett mindre inflytande över arbetet än de fast anställda.

Många av de atypiskt anställda som har en svag ställning på arbetsmarknaden, drabbas också av andra negativa effekter på grund av sin anställning. Vissa är av rent privatekonomisk karaktär. Om man inte kan bevisa att man har en tillräckligt hög framtida betalningsförmåga kan det t.ex. vara svårt att få banklån, hyra bostad eller teckna telefonabonnemang.

Skatte- och transfereringssystemets uppbyggnad i Sverige gör dessutom att marginaleffekter (och tröskeleffekter) kan innebära att det inte alltid är privatekonomiskt lönsamt att öka arbetstiden.

### 13.1 Positiva och negativa konsekvenser av utvecklingen av atypiska anställningar

Det finns utan tvivel många fördelar med den utveckling som ägt rum på arbetsmarknaden de senaste 20–25 åren vad gäller atypiska anställningar. För arbetsgivarna har utvecklingen bl.a. inneburit att kostnaderna för arbetskraften bättre har kunnat anpassas till efterfrågan av varor och tjänster vid en viss tidpunkt. Härigenom har verksamheten kunnat effektiviseras och utvecklas. För arbetstagarna har den ökade flexibiliteten på arbetsmarknaden inneburit större möjligheter än tidigare att kombinera förvärvsarbete med familjeliv, hushållsarbete och studier. För många, framför allt tillfälligt anställda har den tillfälliga anställningen varit det enda alternativet till arbetslöshet.

Utvecklingen av atypiska anställningar har också inneburit nackdelar för vissa grupper. Bland de två grupper som denna utredning har kartlagt, deltidsarbetande och tillfälligt anställda, finns delgrupper vars ställning, både på arbetsmarknaden och i samhället som helhet, är relativt svag.

## 13.2 Deltidsanställda/-arbetslösa

### Gruppen deltidsarbetande

Ungefär 900 000 deltidsarbetar i Sverige, de allra flesta inom vård, omsorg och utbildning i kommuner och landsting, men många också i privat tjänstesektor särskilt handel samt hotell- och restaurangverksamhet. Nästan alla är kvinnor.

Deltidsarbetar gör man främst av arbetsmarknadsskäl, dvs. för att man inte lyckats få ett arbete med den önskade arbetstiden (30%) och därefter för att vårda barn (drygt 20%). Bland de yngsta deltidsarbetande är kombinationen med studier vanligast och bland de äldsta dominerar önskemål om mer fritid samt hälsoskäl. De flesta deltidsarbetande är nöjda med sin arbetstid, men fyra av tio vill arbeta mer, dvs. är deltidsarbetslösa. Generellt kan man inte säga att deltidsarbetande är en missgynnad grupp. Undersökningar visar att de t.ex. äger sin bostad i större utsträckning än andra grupper.<sup>1</sup>

### Fördubbling av antalet deltidsarbetslösa

De deltidsarbetandes antal har varit konstant under många år och inte påverkats nämnvärt av konjunkturer, varken av den starka högkonjunkturen under 1980-talet eller av den djupa nedgången under 1990-talet. De deltidsarbetslösa, de som vill arbeta mer tid har däremot blivit alltfler och dubblerats under de senaste 10 åren. Till synes beror ökningen både på de allt generösare reglerna för att få fyllnadsersättning från a-kassan och på den minskade rörligheten på arbetsmarknaden under konjunkturedgången 1991 till 1994. Antalet deltidsarbetslösa med kassaersättning som utfyllnad till sin deltidslön har ökat särskilt mycket.

Den som är fast anställd och deltidsarbetslös kan med nuvarande regler få ersättning i 300 dagar. Det innebär för den som arbetar 80% ersättning under en period av sex år och för den som arbetar 60% en period om tre år. För den som är tillfälligt deltidsanställd kan fyllnadsersättning erhållas under obegränsad tid. För de flesta som får ersättning blir summan av deltidslön och kassaersättning i stort sett lika med heltidslön. Den som är heltidsarbetslös får aldrig kompensation från a-kassan för mer än högst 80% av full lön, många får betydligt lägre kompensationsnivå på grund av det s.k. taket i försäkringen.

<sup>1</sup> SIFO:s Samhällsbarometer 1998.

De flesta deltidsarbetslösa trivs på sina arbetsplatser och vill vara kvar där och i yrket.<sup>2</sup> Knappt var tionde kan tänka sig utbildning mot nytt yrke för att få önskad arbetstid. För de flesta deltidsarbetslösa (drygt 67%) utgör deltidsarbetets varierande förläggning i tiden ett hinder för att kunna utbilda sig eller komplettera med annat arbete. För den enskilde kan det också finnas ekonomiska marginaleffekter om man går från deltid till heltid. Heltidslönen är i stort sett lika med tidigare deltidslön tillsammans med fyllnadsersättningen, man riskerar dock t.ex. högre barnomsorgsavgifter när man går över till en längre arbetsdag.

Arbetsförmedlingen har stora svårigheter att erbjuda omställningsaktiviteter för deltidsarbetslösa. Det avspeglas i att dessa i liten grad deltar i olika arbetsmarknadsprogram utöver de som är förlagda hos deltidsarbetsgivaren. Orsakerna står att finna i de deltidsarbetslösas arbetsscheman som inte ger möjlighet därtill, samt i små incitament för omställning i gruppen. De aktiviteter och projekt som ändå genomförs har gemensamt att de kräver betydande resurser, ofta ger goda resultat för enskilda deltidsarbetslösa men inga bestående effekter på deltidsarbetslösheten.

### **”Långtidsarbetslösa”**

De deltidsarbetslösa, i huvudsak lågutbildade kvinnor, blir således kvar i deltidsarbetslöshet under lång tid. Eftersom deltidsarbetande relativt sett får mindre kompetensutveckling och karriärmöjligheter, har mindre inflytande på sin arbetsplats, får sämre information och får reda på mindre om arbetsmiljöfrågor innebär situationen att berörda alltmer fjärras från de förutsättningar och förhållanden som gäller heltidsarbetande kollegor.

För den som är heltidsarbetslös utgör 100 dagar för unga och sex kalendermånader för vuxna den gräns varefter man betraktas som långtidsarbetslös. Man tillhör då en av regeringen prioriterad grupp och ska erbjudas omställningsprogram från arbetsförmedlingen. Samtidigt innebär tidsgränsen ett tydligt krav där individens förutsätts delta i sådana program för att kunna erhålla fortsatt ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. För deltidsarbetslösa finns ingen motsvarande tidsgräns då omställningsprogram ska erbjudas och därmed heller inte någon ordning där krav ställs på den deltidsarbetslösas deltagande.

<sup>2</sup> Deltidsarbetslösa uppvisar låg omställningsbenägenhet i AKU:s tilläggsfrågor, intervjuundersökningen ”Bilder ur verkligheten” samt i SIFO:s Samhällsbarometer 1998.



Deltidsarbetet fungerar uppenbarligen som en inkörsport till arbetsmarknaden för många yngre kvinnor. Problemet är bara att många av dem blir kvar där, mot sin vilja. Som utredningen visat har missnöjet med arbetstiden ökat kraftigt under perioden 1987 till 1997 i alla åldersgrupper. Men det är mest uttalat bland yngre kvinnor. År 1997 var två tredjedelar av de deltidssarbetande kvinnorna i åldersgruppen 20 till 24 år deltidssarbetslösa, att jämföra med knappt hälften 1987. I nästa åldersgrupp, 25–34 år, var 43 procent av de deltidssarbetande kvinnorna deltidssarbetslösa 1997, vilket är mer än en fördubbling jämfört med 1987.

De deltidssarbetslösa som är anmälda vid Arbetsförmedlingen har också väsentligt längre inskrivningstider än övriga sökandegrupper. I åldersgruppen 20 till 24 år har 6 procent av kvinnorna varit inskrivna i mer än 2 år, medan motsvarande tal för heltidssarbetslösa kvinnor är 0,1 procent. De riktigt långa inskrivningstiderna återfinns emellertid, av naturliga skäl, bland något äldre kvinnor. I åldersgruppen över 45 år är det närmare 30 procent av de deltidssarbetslösa kvinnorna som har varit inskrivna i mer än 2 år. För heltidssarbetslösa är siffran betydligt lägre, knappt 1 procent, vilket bl.a. förklaras av att de fått del av olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

### **Kvinnofälla**

Sammantaget kan nuvarande situation beskrivas som en kvinnofälla där lågutbildade kvinnor lockas in med hjälp av jämförelsevis förmånliga villkor, särskilt i den utsträckning som utfyllnadsersättning från arbetslöshetsförsäkringen finns att tillgå. De blir sedan förhållandevis missgynnade av både arbetsgivare och Arbetsförmedling. Sämre utvecklingsmöjligheter än heltidssarbetande, lägre delaktighet i företagets kompetensutveckling och lägre pension.

Det viktigaste är emellertid, som utredningen visat, att det är mycket svårt, i många fall omöjligt, för dem att få heltidssarbete inom den bransch och det yrke de valt, när de så önskar.

### **”Stålmansjobb”**

Utöver de hinder för omställning som utredningen redovisat ovan tycks det i en del fall finnas andra hinder för att arbeta heltid. Vissa befattningar inom vård- och omsorgssektorn förefaller ha utvecklats på ett sådant sätt, att en person helt enkelt inte orkar ta sig an dem på heltid.

I "Bilder ur verkligheten" är alla intervjuade inom vård- och omsorgssektorn, arbetsgivare och arbetstagare, samt arbetsförmedlare inom sektorn, överens om att vårdarbetet i många fall har blivit alltför tungt för att man ska orka att sköta det på heltid. Enligt en arbetsgivare är "det få som verkligen orkar arbeta heltid inom vården och omsorgen. Jobbet är tungt och man borde kanske se över veckoarbetsmålet".

Samma tendens framträder i AKU-undersökningens tilläggsfråga om de deltidsanställdas skäl till att arbeta deltid. Bakom svaret "övriga skäl" visar det sig att en mycket stor del har svarat att de helt enkelt inte orkar arbeta mera. I Arbetarskyddsstyrelsens nyligen genomförda undersökning om arbetsmiljön i Sverige<sup>3</sup> kan man utläsa samma sak. Bland vårdpersonal och personal inom hotell- och restaurangverksamhet var mer än hälften fysiskt uttröttade efter arbetsdagen, trots att en mycket stor del av personalen arbetar deltid. Den enda övriga yrkesgrupp som uppvisade tal i samma storleksordning var byggnadsarbetare och de arbetar i stort sett genomgående heltid. Samma mönster återkommer i flera frågor i Arbetarskyddsstyrelsens undersökning.

Ett rimligt antagande är att många deltidsarbetande kvinnor gradvis drivit upp arbetsprestationen på sitt deltidarbete, ungefär som vid en generell arbetstidsförkortning. Under 1990-talet har sedan vård- och omsorgssektorn utsatts för kraftiga rationaliseringar. Detta kan ha resulterat i den situation som beskrivs i "Bilder ur verkligheten". I en del av de deltidarbeten som utförs inom vård- och omsorgssektorn har arbetsprestationen drivits upp så pass, att det i praktiken är ett heltidsarbete som utförs. Detta tar sig uttryck i att det inte finns någon person som orkar prestera mer under en arbetsdag, och därför inte heller någon person som kan ta sig an det aktuella arbetet på heltid.

### 13.3 Tidsbegränsat anställda

Drygt en halv miljon människor har en tidsbegränsad anställning och de arbetar framför allt inom hotell- och restaurangverksamheten, turistnäringen, vård och omsorg inom den kommunala hemtjänsten, utbildning och forskning samt handel. Cirka 60 procent av de tidsbegränsat anställda är kvinnor och en tredjedel är ungdomar.

Andelen tidsbegränsat anställda har ökat från 10–15 procent mellan 1990 och 1997. Ökningen av andelen beror på att antalet fasta jobb har minskat drastiskt och bara delvis ersatts och då i stor utsträckning med tidsbegränsat anställda. Det är både konjunkturella och strukturella faktorer som ligger bakom denna förändring.

<sup>3</sup> Arbetsmiljön 1997, Am 68 SM 9801.

### **Behovsanställda har svagt skydd**

De tidsbegränsat anställda består av en mängd olika typer av anställningsformer. Generellt kan man inte säga att tidsbegränsat anställda är en missgynnad grupp även om drygt 85 procent föredrar en fast anställning. Många som har en projektanställning har högskoleutbildning eller är i forskarkarriären. Provanställda är en liten andel av de tidsbegränsat anställda men en anställningsform som uppmuntras i lagstiftningen.

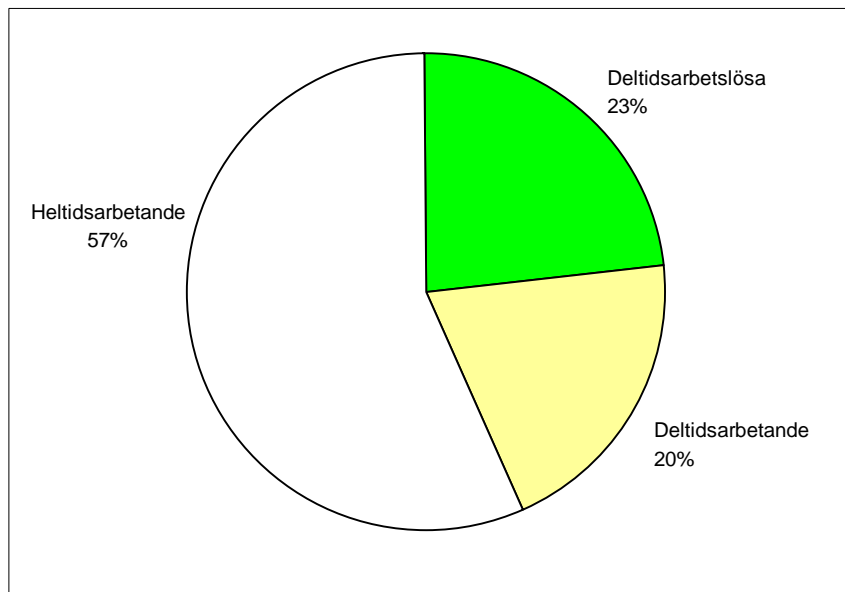
Vikariatet är en traditionell form av tidsbegränsad anställning och är oftast kopplade till de olika ledighetssystem som finns exempelvis semester, studier, föräldraledighet m.m. Personer som är anställda på ett vikariat har ett starkt skydd i anställningsskyddslagen. För dem som är anställda på ett vikariat under exempelvis nio månader kan arbetsgivaren normalt inte utan grund bryta anställningsavtalet. De behovsanställda saknar däremot i princip skydd i anställningsskyddslagen. De anställs dag för dag och anställningen upphör när arbetet är klart vid dagens slut. Behovsanställda kan bara i undantagsfall åberopa företrädesrätt till en fast anställning eller fler arbetstimmar hos någon av de arbetsgivare där de vanligen arbetar. Denna anställningsform är också en av de två snabbast växande.

### **En fjärdedel av de tillfälligt anställda är deltidarbetslösa**

Drygt 40 procent av de tidsbegränsat anställda arbetar deltid men det är endast en fjärdedel av de tidsbegränsat anställda som är deltidarbetslösa, dvs. de arbetar <35 timmar på grund av arbetsmarknadsskäl (figur 13.1).

Mellan 1990 och 1997 har andelen deltidarbetslösa bland de tidsbegränsat anställda fördubblats. Det mest framträdande är ökningen bland vikariats- och behovsanställda.

Figur 13.1. Andel av tidsbegränsat anställda fördelade på heltidsarbetande respektive deltidsarbetande, samt därav deltidsarbetslösa. AKU Årsmedeltal 1997.



En tredjedel av de deltidsarbetslösa är ungdomar och den övervägande delen av dem, 80 procent, studerar inte vid sidan om.

De flesta deltidsarbetslösa är antingen anställda på ett vikariat eller har en behovsanställning. Ungdomarnas andel av de behovsanställda är nära 40 procent jämfört med 25 procent av de vikariatanställda.

Ungdomarna är således i stor utsträckning hänvisad till den otryggare anställningsformen behovsanställning, medan de utgör en mindre andel av de vikariatanställda. De är dessutom deltidsarbetslösa vilket påverkar bl.a. deras försörjningsförmåga negativt.

Deltidsarbetslösa som har en tidsbegränsad anställning har också i större utsträckning än de som har en fast anställning ett veckoschema som antingen innebär kortare dag och kortare vecka, varierande tider eller annan förläggning av arbetstiden.

### **Kvinnornas ställning har försvagats**

Männen står för en större andel, 55 procent, av det ökade antalet tidsbegränsat anställda mellan 1987 och 1997. Samtidigt har det skett förskjutningar mellan olika typer av anställningsformer till kvinnornas nackdel. Vikariat är den till antalet största typen av tidsbegränsade anställningar och är en relativt trygg anställningsform, så länge den varar. Antalet anställda har dock minskat kraftigt och det är kvinnorna som till 90 procent svarar för minskningen.

Ökningen av antalet behovsanställningar, som är en av de två arbetsformer som har ökat mest, har till två tredjedelar berört kvinnorna. Det tycks som om den tryggare anställningsformen vikariat har fått vika för den otryggare behovsanställningen, särskilt för kvinnorna. Inte minst gäller det i åldrarna 25–34 år.

### **Hög omställningsbenägenhet - behovsanställda mest positiva**

Omställningsbenägenheten för att få en fast anställning varierar med typ av anställningsform och tillfredsställelse med yrket. Drygt 60 procent kan tänka sig någon form av omställning för att få ett fast jobb. Den mest attraktiva omställningsformen är utbildning för att få en bredare kompetens inom nuvarande yrke medan utbildning till ett helt nytt yrke endast är tänkbart för var tionde person över 25 år. Ungdomar är, inte oväntat, mer inställda på omställning än äldre. Mest intresserade av att göra något för att få en fast anställning är de säsong- och behovsanställda. Personer som är missnöjda med sitt nuvarande yrke är också mer positiva till förändringar än de som enbart är missnöjda med anställningsformen. Deltidsarbetslösa med en tidsbegränsad anställning är mer positiva till förändringar än de som har heltidsarbete eller arbetar önskat antal timmar.

Endast hälften av de tidsbegränsat anställda har det yrke de skulle vilja ha i framtiden. Särskilt påtagligt är det bland behovs- och säsonganställda där endast 40 procent är i önskat yrke. Bland dem som är mest nöjda finns de som arbetar inom jord- och skogsbruk, byggnads, hälso- och sjukvård samt service och hemtjänst. Det är samtidigt sektorer där andelen tidsbegränsat anställda är hög. Största missnöjet finns inom restaurang- och hotellverksamheten. Det finns också en liten grupp som föredrar en tidsbegränsad anställning därför att de är missnöjda med sitt nuvarande yrke. En förklaring kan vara att om man inte har det yrke man helst vill ha spelar anställningsformen mindre roll.

### **Fast anställda rekryteras bland tillfälligt anställda**

Omställningsbenägenheten hänger troligen delvis samman med utvecklingen i stort på arbetsmarknaden men också med hur individerna bedömer sina möjligheter att få fortsatt arbete eller en fast anställning. Det är inte oväsentligt för individen att kunna bevaka sin plats i turordningen för återanställning eller en fast anställning. En av anledningarna till att över huvud taget acceptera en tidsbegränsad anställning är föreställningen om att denna så småningom leder till en fast anställning.

Till ca 60 procent av de fasta tjänsterna sker rekrytering bland dem som har en tidsbegränsad anställning. Problemet är att antalet fasta tjänster är få. Av ca en miljon nyanställningar under 1997 utgjorde de bara en fjärdedel. De flesta nyanställningarna är således tillfälliga jobb och så många som 40 procent av de arbetslösa återanställs hos en tidigare arbetsgivare.

Möjligheterna att få en fast anställning varierar mellan branscherna. Största möjligheterna till en fast anställning har de som arbetar inom den finansiella sektorn och industrin medan de sämsta möjligheterna finns inom den största sektorn vård- och omsorg. Möjligheterna till fast anställning varierar också med anställningsformerna. Största chansen finns för de provanställda och minsta för behovsanställda.

En stor andel av dem som fått ett tillfälligt arbete återkommer till ett annat tillfälligt arbete. Denna andel är högre bland dem som återanställs hos samma arbetsgivare, och det gäller för nära hälften av gruppen. Det medför att man växlar mellan upprepad arbetslöshet och tidsbegränsade anställningar.

## **13.4 Arbetsmiljö och arbetsvillkor**

### **Kontroll och inflytande över arbetet har minskat**

Kontrollen och inflytandet över arbetet har minskat under 1990-talet. Det är vanligast med bristande inflytande bland deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda, med undantag av projektanställda vilka ligger i nivå med fast anställda. Arbetstakten har ökat bland de fast anställda samtidigt som arbetsuppgifterna blivit fler.

## 13.5 Kompetensutveckling och karriärmöjligheter

### Vägen till kompetensutveckling går via fast anställning

En femtedel av de tidsbegränsat anställda får tillgång till kompetensutveckling jämfört med drygt 40 procent av de fast anställda. Det är också stora skillnader mellan dem som arbetar heltid respektive deltid, men det avgörande för att få en personalutbildning har med anställningsformen att göra även om veckoarbetstiden är densamma. Projektanställda och anställda på vikariat får mest utbildning medan det bland övriga tidsbegränsat anställda var en mycket låg andel som fick utbildning. Om man räknar hur stor andel av arbetstiden som avsätts till utbildning finns det stora skillnader mellan branscherna. Lägsta andelen avsatt tid finns inom branscher med en hög andel tidsbegränsat anställda, nämligen handel och kommunikationer samt hotell och restaurang.

Det här visar att de som har en fast anställning i alla avseenden är gynnade jämfört med dem som har en tidsbegränsad anställning, möjligen med undantag av projektanställda och anställda på vikariat. Eftersom de fast anställda utgör "kärnan" i företaget har de fått fler arbetsuppgifter och behovet av kompetensutveckling ökar således. Det medför att vissa grupper av tidsbegränsat anställda allt mer marginaliseras genom att de får utföra enklare arbetsuppgifter, dvs. sådana uppgifter där kompetensutveckling inte behövs, eller yrken med kort utbildningstid. I förlängningen blir det svårare att komma ifråga för mer kvalificerade jobb, karriärmöjligheterna försämras därmed och för de tillfälligt anställda blir det också svårare att få en fast anställning.

## 13.6 Privatekonomiska konsekvenser

Personer som har tillfälliga anställningar stöter ofta på problem som är av rent privatekonomisk karaktär. Ett exempel gäller banklån. När en person ansöker om banklån, gör banken en kreditbedömning. I bedömningen är den framtida betalningsförmågan en viktig del, eftersom låntagaren dels skall betala ränta, dels skall återbetala lånet. Av betydelse för den framtida betalningsförmågan är givetvis att den som ansöker om lån har en fast anställning med en viss lön. Banken anser i de flesta fall att risken att man blir uppsagd eller säger upp sig och förlorar sin betalningsförmåga är relativt liten, och baserar istället sin bedömning på lörens storlek, andra eventuella åtaganden etc.

För den som är tillfälligt anställd ter sig situationen annorlunda. Banken ser här en större risk för att den som ansöker om lån inte kom-

mer att ha en säker framtida inkomst. Bankens kreditbedömning är dock individuell, vilket innebär att man gör en uppskattning av sannolikheten att den som ansöker om lån kommer att ha en framtida inkomst och kunna betala räntor och amorteringar på lånet. Här kan frågor som huruvida den som ansöker om lån arbetar tillfälligt på frivillig basis eller om det är det enda alternativet till arbetslöshet spela viss roll.<sup>4</sup>

Liknande resonemang hos fastighetsägare torde gälla för personer som vill hyra en bostad, hos teleoperatörer för den som vill teckna ett telefonabonnemang m.fl.

## 13.7 Marginaleffekter

Många kvinnor arbetar deltid medan barnen är små. När barnen blivit större vill man återgå till heltid. Man räknar då på hur mycket mer barnomsorg eller fritidsverksamhet kostar genom att man får högre inkomster och att barnen måste vara längre tid inom omsorgen, hur mycket bostadsbidraget sjunker och vad som bortfaller i form av skatter och avgifter.

Inom Kommunalarbetareförbundet har man undersökt hur marginaleffekterna<sup>5</sup> slår för olika inkomstagare<sup>6</sup>. Man har bl.a. kommit fram till att för en ensamstående undersköterska som arbetar 75 procent och vill gå upp till heltid, har marginaleffekterna ökat från 59 procent 1991 till 69 procent 1998. Detta innebär att undersköterskan får 310 kr kvar av en löneökning med 1 000 kronor. Därtill kommer kostnader förknippade med arbetet, t.ex. resor. Det är med andra ord inte alls säkert att hon gör bedömningen att det är privatekonomiskt lönsamt att öka sin arbetstid.

Om en arbetslös inte får en bättre ekonomi när han eller hon börjar arbeta brukar man tala om att skatte- och transfereringssystemen har skapat en arbetslöshetsfälla. I en ESO-rapport<sup>7</sup> från 1997 visar man att nuvarande system i Sverige varken ger upphov till utbredda arbetslöshetsfällor eller mycket höga marginaleffekter. Samspelet mellan social-

<sup>4</sup> Detta resonemang har stämts av med Bankföreningen.

<sup>5</sup> Marginaleffekten visar hur mycket det lönar sig för den enskilde att arbeta mer, söka ett bättre avlönat arbete eller utbilda sig för att få en högre lön. Marginaleffekten är den procent av en bruttoinkomstökning på 1 000 kronor som man får betala i skatt, minskade inkomstberoende bidrag och höjda avgifter för barnomsorg.

<sup>6</sup> Svenska Kommunalarbetareförbundet, enheten för ekonomi och välfärd, 1999.

<sup>7</sup> Lönar sig arbete? ESO, Finansdepartementet Ds 1997:73.



försäkringar, bidrag, skatter och kommunernas barnomsorgsavgifter ger dock, enligt samma rapport, upphov till olika systemproblem. Man konstaterar t.ex. att ganska många löntagare faktiskt arbetar utan att det är särskilt privatekonomiskt lönsamt.

Det är, enligt ESO-rapporten, också ganska vanligt att arbetslösa bara marginellt kan förbättra sin ekonomiska standard genom att börja arbeta. De kommunala barnomsorgstaxorna gör att arbete lönar sig dåligt för många småbarnsfamiljer jämfört med den ekonomiska standarden vid arbetslöshet.

Denna bild skiljer sig något från den bild som kom fram i undersökningen "Bilder ur verkligheten", såtillvida att de flesta av de tillfrågade trodde att mer arbete skulle löna sig. Förklaringen kan vara så enkel som att man utgår ifrån att mer arbete lönar sig trots att det i själva verket inte är så.

Enligt ESO-rapporten beror "systemproblemen" på att olika delsystem, som kanske är funktionellt väl avvägda var för sig, sammantaget när de utnyttjas leder till åtskilliga både okontrollerade och oönskade kombinationseffekter. Om problemen ska minskas måste man i grunden förenkla skatte-, socialförsäkrings-, bidrags- och avgiftssystemen så att bl.a. marginaleffekter reduceras och kontrolleras i ett och samma system, företrädesvis inom skattesystemet.

För deltidsarbetande som av olika skäl funderar på att öka sin arbetstid, måste det vara privatekonomiskt lönsamt att göra det. Annars kan man inte räkna med att få en förändring till stånd.

## 13.8 Grupper med svag ställning i framtiden

Som har framgått av föregående kapitel, har antalet individer med en osäkrare förankring på arbetsmarknaden ökat under 1990-talet. De flesta deltidsarbetande är nöjda med sin arbetstid, men en växande grupp, fyra av tio, vill arbeta mer och är således deltidsarbetslösa. Samtidigt har antalet tidsbegränsat anställda ökat, framför allt behovsanställda, som är den svagaste gruppen, både vad gäller position på arbetsmarknaden och anställningsskydd. En stor del av dessa är deltidsarbetslösa, inte minst gäller det ungdomarna.

Behovsanställningar och deltidsarbetslösa är inte särskilt framträdande inom industrin. De finns framför allt inom tjänstesektorn. Handel, hotell- och restaurangverksamhet har många deltidsarbetslösa och behovsanställda. Framför allt finns de anställningsformerna i kommuner och landsting, dvs. inom den sektor där politiska beslut ska avgöra prioriteringarna.

Det är framför allt kvinnor och ungdomar av båda könen som tycks hamna i dessa anställningsformer. För kvinnornas del kan man också notera att behovsanställningar blir vanligare i vuxen ålder, t.ex. i åldersgruppen 25–34 år.

Andelen tidsbegränsat anställda har ökat med nära en procentenhet i genomsnitt per år sedan 1990-talets början. Om ökningstakten fortsätter kommer andelen att om några år omfatta en femtedel av alla anställda. Den snabbaste ökningstakten har de behovsanställda. Antalet behovsanställda var 100 000 år 1997, vilket är en tredubbling sedan 1987. Det innebär att med samma ökningstakt kommer antalet behovsanställda att vara närmare 300 000 inom tio år. Samtidigt med denna utveckling växer gruppen deltidsarbetslösa.

Inför detta scenario måste det vara angeläget att finna former som gör att dessa gruppers ställning på arbetsmarknaden kan stärkas, samtidigt som arbetslivets behov av flexibilitet tillgodoses. I annat fall kommer utvecklingen att ytterligare försvaga dessa gruppers behov. Det gäller kompetensutveckling, karriärmöjligheter och delaktighet i beslut som rör det egna arbetet.

## 14 Överväganden och förslag

Anna-Greta Leijon – dåvarande arbetsmarknadsminister sa i en intervju i LO-tidningen år 1986:

”När vi 1984 ändrade reglerna och gjorde det möjligt för deltidsarbetslösa att få a-kassa trodde vi inte att det skulle missbrukas. Men det har inträffat och förra året kunde vi se att många arbetsgivare satte detta i system. De har medvetet hållit nere arbetstiderna och samtidigt informerat de anställda om möjligheten att via a-kassa få betalt för de resterande timmarna upp till full tjänst. Det är inte meningen att a-kassan bakvägen ska finansiera en arbetstidsförkortning.”<sup>1</sup>

Utredningen har vid flera tillfällen pekat på de positiva konsekvenser som utvecklingen av atypiska anställningar, och främst då deltidsarbete och tillfälliga anställningar, har medfört för individer, företag och samhället i stort.

Samtidigt finns det grupper som, genom sin anställningsform, har fått en svagare ställning på arbetsmarknaden och i samhället i övrigt. Det är utredningens bedömning att situationen för dessa grupper sannolikt inte kommer att förbättras genom utvecklingen på arbetsmarknaden de kommande 5–10 åren, utan snarare försämras i vissa avseenden.

Problemen för en del av de atypiskt anställda handlar om olika faktorer, som berör både arbetsmarknaden och samhället i stort. Deltidsarbetslösa, i huvudsak lågutbildade kvinnor, blir kvar i deltidsarbetslöshet under lång tid. I jämförelse med heltidsarbetande har de mindre inflytande på arbetsplatserna och får mindre möjligheter till kompetensutveckling och har därmed sämre förutsättningar för karriärmöjligheter. Deras omställningsbenägenhet är låg, till största delen beroende på att praktiska förutsättningar för omställning saknas. Behovsanställda förefaller vara den grupp som är mest positiva till omställning. En stor andel av dem som fått ett tillfälligt arbete återkommer till ett nytt tillfälligt arbete. För många innebär det att man växlar mellan arbetslöshet

<sup>1</sup> Citat från Ericsson, Y, (1988) Att vilja men inte kunna – Om deltidsarbete i Sverige.

och tillfälliga anställningar. Det är främst inom tjänstesektorn som behovsanställningar och deltidsarbetslöshet förekommer, särskilt inom kommuner och landsting samt handel, hotell- och restaurangverksamhet.

Genom diskussioner med parterna på arbetsmarknaden, företrädare för myndigheter och organisationer m.fl. har utredningen kunnat konstatera att det finns flera sätt att lösa de problem som beskrivits ovan. Vissa lösningar kräver stora ingrepp i lagstiftning eller avtal, medan andra lösningar är av mindre omfattande karaktär. Redan i dag pågår en hel del aktiviteter, bl.a. avtalsvägen eller inom bemanningsföretagen.

I första delen av detta kapitel beskrivs de allmänna överväganden utredningen har gjort och som kan ses som en bakgrund till förslagen. Därefter följer en redogörelse av det huvudförslag som utredningen har valt att lägga fram och som faller inom ramen för direktiven för utredningen. I den tredje delen av kapitlet följer en diskussion om vad som kan göras genom avtal och samarbete mellan parterna på arbetsmarknaden. Avslutningsvis redogörs för förslag eller uppslag som utredningen har studerat men av olika skäl valt att inte gå vidare med.

## 14.1 Allmänna överväganden

Enligt direktiven ska utredningen utifrån analyser av bl.a. förekomsten av atypiska arbeten överväga om några ändringar är motiverade i de nuvarande reglerna i arbetslöshetsförsäkringen. Övervägandena ska ske utifrån flera utgångspunkter. Den grundläggande förutsättningen ska vara att *arbetslöshetsförsäkringen inte får snedvrیدا konkurrensen* genom att indirekt subventionera arbetsgivarnas arbetskraftskostnader.

Utredningen har konstaterat att för arbetsgivare som har anställda deltidsarbetslösa är fyllnadsersättningen en indirekt lönesubvention under en, i vissa fall, mycket lång tid. Den som arbetar omkring 80 procent av heltid har möjlighet att få deltidsersättning i upp till sex år. Ersättningssystemet innebär att arbetsgivaren har nöjda medarbetare som inte ställer krav eller lämnar platsen för bättre alternativ. Möjligheten att utnyttja mertid vid arbetsanhopning, istället för dyrare övertid, som blir fallet om man har heltidsanställda, är fördelaktig för arbetsgivaren. I kommuner och landsting, inom handel samt hotell- och restaurangverksamhet, där deltidsarbetslöshet är särskilt förekommande, subventionerar staten indirekt via fyllnadsersättningen verksamheten i vissa fall. Det nuvarande systemet påverkar konkurrenssituationen. Indirekta subventioner kan ges av staten under lång tid utan några krav på motprestationer från arbetsgivarna.

Enligt direktiven ska det finnas *realistiska möjligheter för den som är deltidsarbetslös att få ersättning under en omställningsperiod*. Ut-

redningen har övervägt vad som kan anses som en rimlig omställningsperiod. De nuvarande reglerna ger små incitament till omställning.

Vidare ska utredningens förslag innebära en strävan efter att *försäkringen ska anpassas till utvecklingen som förväntas ske i fråga om deltidsarbeten och tillfälliga arbeten*. Enligt olika prognoser kommer tillväxten i Sverige att öka med drygt två procent per år under de kommande två – tre åren. Strukturförändringarna på arbetsmarknaden kommer att fortsätta. Utredningen har bedömt att antalet deltidsarbetande kommer att minska något under de kommande fem–tio åren. De deltidsarbetslösa kommer också att minska något. Utredningen gör vidare bedömningen att de tidsbegränsade anställningarna kommer att öka under det kommande decenniet. De flesta kommer fortfarande att ha en tillsvidareanställning, särskilt inom områden där krav på högskoleutbildning är stort, men tendensen är att tidsbegränsade anställningar kommer att öka.

Utredningens förslag ska *förbättra ställningen för deltidsarbetande och de som har tillfälliga arbeten*. Utredningen anser att den s.k. fyllnadsersättningen bidrar till att fördröja anpassningar till de anställdas och kommande rekryteringars önskemål om arbetstid som borde ske. Arbetsgivarna har få incitament till förändring så länge som arbetslöshetsförsäkringen bidrar till att förse dem med arbetskraft de annars inte skulle ha tillgång till. Inom vissa sektorer, som vård och omsorg, finns dock incitament eftersom där råder arbetsbrist. Utredningen har belyst vilka arbets sökande som kan anses ha en särskilt svag ställning och förslagen innebär en möjlighet till påtaglig förbättring för dessa personer.

En ytterligare förutsättning vid överväganden av olika förslag är att *försäkringens karaktär av omställningsförsäkring ska bevaras*. Utredningen menar mot bakgrund av föreliggande fakta att nuvarande system inte är rimligt, framförallt inte ur jämställdhetssynpunkt och i jämförelse med de erbjudanden och krav som i övrigt gäller i svensk arbetsmarknadspolitik där arbets- och kompetenslinjen och försäkringens omställningskaraktär är grundläggande. Försäkringens nuvarande utformning vid deltidsarbetslöshet ger mycket små reella förutsättningar för omställning. Den bidrar istället till inlåsnings effekter. Utredningen har tolkat att försäkringens karaktär av omställningsförsäkring innebär att det måste finnas förutsättningar för omställning för den enskilde samtidigt som krav måste ställas. Även arbetsgivarna måste ställa om.

En strävan ska vara att *systemet inte ska främja en ökning av antalet deltidsanställningar ytterligare samtidigt som risken för att deltidsanställda säger upp sig till förmån för arbetslöshet på heltid med samhällsstöd måste beaktas*. Utredningen har övervägt om dessa båda företeelser är jämbördiga. På grundval av de resultat som framkommit

om omställningsmöjligheten för dem som är deltidsarbetslösa har utredningen bedömt att de som har deltidsarbete med deltidsersättning har sämre möjligheter till omställning än de som är heltidsarbetslösa. Därför innebär förslagen att det i vissa situationer är att föredra att den deltidsanställda säger upp sig till förmån för heltidsarbetslöshet och därmed ges möjlighet att byta yrke eller bosättningsort. Förslagen medför att inströmningen till deltidsarbetslöshet kommer att minska.

*Regelförändringarna bör uppmuntra deltidsarbetslösa att söka mer arbetstid.* Utredningens förslag innebär reella incitament för den som är deltidsarbetslös att medverka till omställning. Ett led i detta är naturligtvis att söka mer arbetstid hos den nuvarande arbetsgivaren. Utredningen anser också att det kan bli aktuellt att helt lämna det nuvarande arbetet om detta inte kan ge möjlighet till tillräcklig arbetstid inom en överblickbar framtid.

I direktiven sägs vidare att regeringen nyligen genom ändringar i arbetsrätten understrukit vikten av att de deltidsarbetande som så önskar om möjligt ska erbjudas förtur till ökad arbetstid. Utredningen ska lämna förslag som syftar till att *ge de deltidsarbetslösa möjligheter till ökad sysselsättning*. Utredningen föreslår bl.a. att den som har en deltidsanställning och får deltidsersättning ska få en skyldighet att anmäla detta till arbetsgivaren. Genom det förslag som utredningen presenterar kommer arbetsgivaren att få vetskap om att den deltidsarbetande står till arbetsmarknadens förfogande. Utredningen anser att det är troligt att detta kommer att innebära att fler än som fallet är i dag får utökad arbetstid hos sin nuvarande arbetsgivare.

## 14.2 Utredningens huvudförslag

Under denna rubrik kommer utredningen att redogöra för ett huvudförslag som består av flera delar, dvs. olika förslag. Sammantaget innebär huvudförslaget att svaga grupper bland de arbetslösa kommer att få en starkare ställning genom att de får bättre stöd till omställning och samma förutsättningar som andra arbetslösa samtidigt som större krav ställs på dem och deras arbetsgivare. En förutsättning för att dessa effekter ska uppnås är enligt utredningens bedömning att samtliga delförslag genomförs.

Förslagen innebär kortfattat att den som är deltidsarbetslös ska få en skyldighet att genom ett intyg visa arbetslöshetskassan och arbetsförmedlingen att han eller hon inte kan få önskad arbetstid hos den nuvarande arbetsgivaren. Intyget ska visas upp i samband med att den deltidsanställda ansöker om deltidsersättning första gången och därefter efter ytterligare sex månader om deltidsarbetslösheten fortfarande pågår.

Uppvisandet är en förutsättning för att arbetslöshetskassan ska kunna betala ut fortsatt ersättning. Arbetslöshetskassan ska med utgångspunkt från intyget göra en särskild prövning av den sökandes ersättningsrätt efter sex månader.

Vidare föreslås att en ny begränsningsregel införs. Den innebär att den som är deltidsarbetslös enbart kan få deltidsersättning under 52 veckor. Utredningen har vid avvägandet av hur lång tid som är lämplig innan rätten till deltidsersättning upphör, bl.a. jämfört med gränsen för långtidsarbetslöshet. Arbetsförmedlingen ska liksom tidigare kunna erbjuda åtgärder eller annat arbete, både arbete som helt löser arbetslöshetsituationen och kompletterande arbete, under omställningsperioden. Dock bör omställning även hos den nuvarande arbetsgivaren prövas under de 52 veckorna. Om den deltidsarbetslöse under denna tid inte fått utökad arbetstid eller annat arbete ska den sökande när de 52 veckorna upphör kunna vända sig till arbetsförmedlingen och be om hjälp med att hitta en lösning.

Den sökandes ansvar för omställning betonas genom förslagen. Om han eller hon inte vill ha arbetsförmedlingens stöd innebär det att rätten till deltidsersättning upphör och då kan han eller hon välja att fortsätta sitt deltidsarbete utan utfyllnad från försäkringen. Ett annat alternativ är att den sökande då väljer att säga upp sig och därmed bli helt arbetslös. Om det sker utan att arbetsförmedlingen ombetts att medverka till omställning föreslås arbetslöshetskassan kunna fatta beslut om att den sökande ska bli avstängd från rätt till ersättning på grund av att han eller hon frivilligt lämnat sitt arbete. Likaså ska avstängning liksom i dag kunna ske om den arbetslöse avvisar arbetsförmedlingens erbjudande om arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Om den sökande däremot väljer arbetsförmedlingens medverkan till omställning ska olika åtgärder kunna erbjudas. Det bästa är naturligtvis att arbetsförmedlingen kan förmedla ett heltidsarbete. Om detta inte är möjligt ska förmedlingen i vissa fall kunna göra en överenskommelse med arbetsgivaren som innebär att arbetsgivaren kan ges ett visst stöd för att anställa den deltidsarbetslöse på den tid som han eller hon söker arbetslöshetsersättning för. Stödet ska endast ges under begränsad tid och med vissa restriktioner.

Arbetsförmedlingen och den enskilde kan vidare bedöma att den bästa möjligheten till omställning uppnås om den sökande säger upp sig från sitt nuvarande arbete och i stället deltar i åtgärd på heltid. Den sökande ska inte drabbas av avstängning från rätt till ersättning på grund av uppsägningen om det sker i samverkan med förmedlingen, och han eller hon ska kunna få utbildningsbidrag vars storlek ska beräknas utifrån normalarbetstiden.

Som en konsekvens av att utredningen anser att deltidsarbetslösa måste erbjudas reella möjligheter till omställning föreslås att staten inte ska medverka till att arbetslösa hamnar i deltidsarbetslöshet. Därför föreslås att deltidsarbete inte längre ska anses som lämpligt ur försäkringens synpunkt för den som egentligen vill arbeta mer och har en högre normalarbetstid än det ifrågasatt arbetet. Det innebär att arbetsförmedlingen inte längre kan anvisa deltidsarbete till den som därmed blir deltidsarbetslös i försäkringens mening. Den föreslagna ändringen kommer att innebära en markering till arbetsgivarna och att rekrytering till deltidsarbete begränsas till att gälla arbetssökande som söker detta.

Slutligen föreslås att regeringen tilldelar AMS uppdrag och medel för att påskynda etablering av fler branschknutna bemanningsföretag. Syftet med förslaget är att därigenom medverka till spridning av en kvalitativt god modell för att åstadkomma fler fasta heltidsanställningar och samtidigt tillgodose verksamheternas behov av flexibilitet. Projektet ska enligt utredningens förslag drivas under två år och genomföras av AMS i samarbete med arbetsmarknadens parter. Tanken är i korthet att företag och/eller verksamheter i offentlig regi med gemensamma intressen av flexibel tillgång till kompetent personal inom bestämda yrken går samman för att gemensamt tillförsäkra sig denna möjlighet. De berörda intressenterna bildar ett företag (eller företagsliknande form) där personal som t.ex. är deltidsarbetslös anställs fast på heltid för att sedan hyras ut till intressenternas olika arbetsplatser. I första hand kan de hyras ut till sina tidigare arbetsplatser på arbetstid som förut men även därutöver till andra så att de får full tid. Företaget ska vara helt intäktsfinansierat och i arbetslöshetsförsäkringens mening betraktas som bemanningsföretag, vilket innebär att anställda där inte kan få arbetslöshetsersättning för tid de inte är uthyrda.

Jämfört med sedvanliga bemanningsföretag garanterar branschknytningen en inriktning mot långsiktig kompetensförsörjning snarare än kortsiktig vinst. Därigenom kan man räkna med mindre personalomsättning samt sedvanliga branschvillkor bland den personal som anställs för uthyrning. Det föreslagna projektet skulle dels bidra till att sprida information och inspirera med modellidéer för de olika branscherna, dels pröva och ev. tilldela visst ekonomiskt stöd till företag som etableras lokalt. Stödet ska enbart avse extraordinära kostnader för kompetensutveckling i etableringsskedet, långsiktigt ska finansieringen vara garanterad av de lokala intressenterna.



Arbetsgivare ska utfärda intyg på att deltidsarbetande som uppbar arbetslöshetsersättning på deltid inte kan erbjudas mer arbetstid.

**Förslag**

Den som är deltidsanställd har enligt 25 a § anställningsskyddslagen rätt att begära utökad arbetstid av sin arbetsgivare. Det är dock inte alltid säkert att arbetsgivaren känner till att den anställde som är deltidsarbetslös och uppbar deltidsersättning önskar mer arbetstid. Därför föreslås den deltidsarbetslöse visa arbetslöshetskassan och arbetsförmedlingen att han eller hon försökt att få ytterligare arbetstid. Den deltidsarbetslöse ska begära önskad tid, dvs. så mycket arbetstid som medför att ingen arbetslös tid längre kvarstår. Om den deltidsarbetslöse har flera arbeten ska samtliga arbetsgivare intyga att mer arbetstid inte kan ges.

Arbetsgivare föreslås få en skyldighet att intyga att den anställde som deltidsarbetar och på den resterande tiden är deltidsarbetslös inte kan erbjudas önskad arbetstid. Intyget ska den arbetslöse visa upp för sin arbetslöshetskassa och uppvisandet är en förutsättning för att deltidsersättning kan betalas ut. Den deltidsarbetslöse ska uppvisa ett intyg från arbetsgivaren med sex månaders intervall. Det innebär att den som påbörjat en deltidsanställning och söker deltidsersättning dels ska anskaffa intyget i samband med att deltidsersättning söks första gången, dels när anställningen pågått i sex månader.

Den deltidsarbetslöse ska även visa arbetsförmedlingen att arbetsgivaren intygat att önskad arbetstid inte kan erbjudas. Även detta uppvisande är en förutsättning för att ersättning ska kunna betalas ut. Detta innebär att arbetsförmedlingen får en nödvändig kännedom om den deltidsarbetslöses bristande förutsättningar att få mer arbete hos den nuvarande arbetsgivaren.

Informationen om att arbetsgivarna inte kan erbjuda mer arbetstid bör kunna föras vidare till arbetstagarorganisationerna. Utredningen förutsätter att arbetsgivaren informerar den lokala arbetstagarorganisationen om att arbetstagaren begärt önskad arbetstid, men att arbetsgivaren för närvarande inte kan tillgodose önskemålet. Initiativet kan också komma från den enskilde som har möjlighet att ta kontakt med sin arbetstagarorganisation.

## Överväganden

Utredningen anser att det krävs ett mer aktivt kontroll- och signalsystem för att uppmärksamma arbetsgivaren på att den anställde önskar mer arbetstid. Samtidigt innebär förslaget en markering för den enskilde vad det innebär att stå till arbetsmarknadens förfogande och uppbära arbetslöshetsersättning på deltid. Den som är deltidsarbetslös kan inte begränsa sig till att söka efter ett kompletterande arbete – han eller hon ska vara beredd att acceptera ett annat heltidsarbete.

Utgångspunkten bör dock vara relationen mellan den anställde och arbetsgivaren. Skälet till detta är att deltidsarbetslösa har mycket svårt att i praktiken ställa om. Utredningen har i kapitel 8 visat att närmare 70 procent av de deltidsarbetslösa har stora hinder för att kunna ta ett kompletterande arbete eller delta i utbildning eller annan arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Det beror främst på schemaläggning som omöjliggör att den deltidsarbetslöse kan råda över sin tid i tillräcklig omfattning. Därför är det naturligt att pröva om den arbetsökande kan få mer arbetstid hos sin nuvarande arbetsgivare.

Den anställde som uppbär arbetslöshetsersättning för deltidsarbetslöshet föreslås så länge som deltidsarbetslösheten består se till att hans eller hennes arbetsgivare fyller i en försäkran om att arbetsgivaren inte kan erbjuda mer arbetstid under den närmaste sexmånadersperioden. Det första intyget ska presteras i samband med att deltidsersättning söks första gången och det andra efter sex månader om deltidsarbetslösheten består. Det ska tydligt framgå av intyget att den anställde står till arbetsmarknadens förfogande och att syftet med intyget är att arbetslöshetskassan ska pröva den fortsatta ersättningsrätten. Det bör dessutom framgå att det enbart är möjligt att erhålla deltidsersättning i sammanlagt 52 veckor (se nedan). Om personen lyckats få ett arbete så att ingen arbetslös tid återstår att ersätta eller alternativt är helt arbetslös när sex månader gått ska naturligtvis inte krävas att han eller hon presterar ett intyg.

Intyg ska även krävas i de situationer då den sökande har fått ett arbete som motsvarar utbudet som han eller hon ännu inte tillträtt och en särskild prövning ska göras av om fortsatt ersättningsrätt kan medges. Det kan nämligen vara så att den sökande skulle kunna få utökad arbetstid hos sin arbetsgivare vid en tidpunkt som infaller tidigare än när det andra arbetet ska tillträdas.

Vissa fall kan naturligtvis uppstå som innebär svårigheter för arbetslöshetskassan att avgöra om intyg krävs. Utredningen bedömer dock att dessa fall måste kunna lösas i tillämpningen.

Den anställde ska därefter se till att arbetsförmedlingen får ta del av intyget. Arbetsförmedlingens kännedom om att den deltidsarbetslöse inte

kan få mer arbete hos sin arbetsgivare är viktig utifrån planeringen för vilka åtgärder som kan behövas vidtas, dvs. i samband med upprättande eller komplettering av den individuella handlingsplanen.

Förutsättningen för att deltidsersättning ska kunna utges är att både arbetslöshetskassan och arbetsförmedlingen tagit del av intyget.

### **Arbetsgivarens kännedom och den enskildes ansvar**

Den nyligen införda regeln i 25 a § anställningsskyddslagen<sup>2</sup> är ett exempel på ett instrument som den anställda har att få arbetsgivaren uppmärksam på att han eller hon önskar mer arbetstid. Som utredningen redovisat i kapitel 6 har liknande rättigheter redan tidigare givits arbetstagare inom vissa avtalsområden. Regeln om rätt att begära företräde till en anställning med högre sysselsättningsgrad gäller dem som har deltidsanställning. Det innebär att i den gruppen finns såväl de som inte önskar mer arbetstid som de som är deltidsarbetslösa.

Enligt direktiven ska utredningen analysera effekterna av den i anställningsskyddslagen införda företrädesrätten. Tyvärr går inte några effekter att analysera på grund av att det inte går att konstatera att regeln överhuvudtaget används. Visserligen minskar deltidsanställningarna men det beror på en mängd olika faktorer. En möjlig väg skulle kunna vara att närmare studera om arbetstagare åberopat företrädesrätt och arbetsgivare av olika skäl bedömt att mer arbetstid inte kan ges. Utredningen har varit i kontakt med de centrala fackförbunden och dessa känner inte till om frågan har kommit upp till förhandling. Arbetsdomstolen har heller inte avgjort någon tvist om företrädesrätt. Vissa fall har kommit till utredningens kännedom där enskilda i tillsättningsärenden hävdat företrädesrätt. Det går dock inte att dra några slutsatser av detta material.

Trots att företrädesrätten införts i anställningsskyddslagen har utredningen fått upplysningar om att det kan vara relativt vanligt att arbetsgivaren inte känner till att han eller hon har anställda som önskar mer arbetstid. Detta framgår även av materialet ”Bilder ur verkligheten”. Dessa uppgifter kan uppfattas som märkliga. Förklaringen skulle möjligtvis kunna vara att det i dessa fall är deltidsarbetande som inte önskar mer arbetstid och därför inte heller har deltidsersättning. Dessa personer har naturligtvis ingen som helst skyldighet att gå upp i arbetstid. Om det däremot är fråga om personer som är deltidsarbetslösa och

<sup>2</sup> Regeln innebär att den som den som är deltidsanställd hos arbetsgivaren kan begära företräde till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Se även kapitel 5 och 6.

uppbär deltid ersättning för den tid de inte har arbete, så är detta tecken på att deltid ersättning inte fungerar som en omställningsförsäkring. Utredningen anser att det borde vara självklart att de som får deltid ersättning måste anmäla till arbetsgivaren att de önskar mer arbetstid och visa arbetslöshetskassan och arbetsförmedlingen att de verkligen har gjort det.

När man talar om begreppet arbetsgivaren kan vissa avgränsningsproblem uppstå. Regeln i anställningsskyddslagen innebär att arbetsgivaren är skyldig att ta hänsyn till den anställdes önskemål inom samma driftsenhet. I detta sammanhang skulle alltså arbetsgivaren vara den som är ansvarig inom enheten. Man skulle kunna tänka sig att kravet på den deltidslöse att anmäla intresse av utökad arbetstid skulle vara mer långtgående.

Utredningen anser att bara den omständigheten att arbetsgivaren organiserat verksamheten så att den består av olika driftsenheter inte ska innebära att arbetstagaren enbart behöver anmäla intresse om utökad arbetstid till den enhet som han eller hon tillhör, även om arbetsgivarens skyldighet enligt anställningsskyddslagen att ta hänsyn till önskemålen endast gäller den enheten. Man skulle även kunna tänka sig att arbetsgivarens ansvar borde utökas, åtminstone gäller detta offentliga arbetsgivare. För att kunna förverkliga de politiska ambitionerna om fler fasta heltidstjänster inom kommunerna bör en sådan förändring, enligt utredningens uppfattning, vara en förutsättning. Detta är dock en fråga som handlar om arbetsrätten och utredningen har avstått från att föreslå ändringar i anställningsskyddslagen. Frågan kan dock även lösas i avtal mellan parterna.

Det finns ändå exempel på att offentliga arbetsgivare tar ett samlat ansvar för att inte anställa på deltid. Utredningen har inhämtat att t.ex. Umeå kommun avser att aktivt arbeta på ett sådant sätt. De olika nämnderna inom kommunen kommer att se till att enbart heltidsanställningar erbjuds (se kapitel 12).

Utredningen har övervägt om kravet på den enskilde att begära intyg från arbetsgivaren skulle anses integritetskränkande eftersom det innebär att arbetsgivaren får vetskap om att den anställda erhåller arbetslöshetsersättning. Utredningen anser dock inte att det kan betraktas som integritetskränkande. Redan i dag krävs att den som söker ersättning begär att arbetsgivaren utfärdar ett arbetsgivarintyg för att arbetslöshetskassan bl.a. ska kunna beräkna dagpenningens storlek.

### **Arbetslöshetskassans och arbetsförmedlingens roll**

När den deltidarbetslöse fått intyget av sin arbetsgivare ska han eller hon skicka in det till arbetslöshetskassan, men även se till att arbetsförmedlingen får ta del av det. Det är arbetslöshetskassan som ska besluta om ersättning, dels i samband med den första utbetalningen av deltid ersättning, dels efter sex månader om deltidarbetslösheten består. Om den enskilde inte kan visa arbetslöshetskassan och arbetsförmedlingen att arbetsgivaren intygat att utökad arbetstid inte kan erbjudas innebär detta att deltid ersättning i princip inte ska betalas ut.

Kassan ska dock ha möjlighet att fatta beslut utan att intyget inkommit, om kassan bedömer att den sökande inte har möjlighet att få arbetsgivaren att fylla i ett intyg. Uppgifterna ska då styrkas av den deltidarbetslöse på annat sätt. Det kan t.ex. ske genom att den fackliga organisationen på arbetsplatsen intyggar att arbetsgivaren vägrar att fylla i intyget och att det inte har framkommit några omständigheter som gör det troligt att arbetsgivaren har några omedelbara planer på att erbjuda mer arbetstid.

Utredningen bedömer att det kommer att innebära visst administrativt merarbete för arbetslöshetskassorna att hantera intygen. Merarbetet behöver dock inte bli så omfattande i och med att ersättningsrätten ändå ska bedömas i samband med arbetslöshet.

Utredningen kommer nedan att föreslå begränsningar av deltidarbetslösas möjligheter att få deltid ersättning jämfört med dagens regler. Arbetsförmedlingen föreslås då få i uppdrag att arbeta mer aktivt med dem som är deltidarbetslösa. Som ett led i det arbetet och i planeringen för hur den deltidarbetslöse varaktigt ska kunna lösa sin arbetslöshetssituation ska arbetsförmedlingen få vetskap om att den nuvarande arbetsgivaren under den närmaste sexmånadersperioden troligen inte kan erbjuda den anställda mer arbetstid. I och med kravet på omställning, som ytterligare kommer att markeras genom utredningens förslag om inskränkningar i rätten att erhålla ersättning på deltid, kommer därför förmedlingen att få en indikation på att en helt annan lösning måste åstadkommas för den deltidarbetslöse.

### **Informationsöverföring**

Utredningen anser att det vore önskvärt om det fanns ett sätt att föra information vidare till den sökandes fackförening. Informationen skulle bestå i uppgift om vilken arbetsgivare som inte har möjlighet att erbjuda mer arbetstid till sin deltidanställda. Det bör finnas fog för att anta att fackföreningarna är intresserade av informationen. Det kan dock uppstå problem med att lägga ett sådant åtagande på arbetslöshetskassorna.

Kassorna är fristående organisationer deras uppgift att hantera den statsbidragsfinansierade arbetslöshetsförsäkringen regleras enligt lagen om arbetslöshetskassor.

Utredningen förutsätter dock att arbetsgivarna i enlighet med lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet informerar den lokala arbetstagarorganisationen om att den deltidsanställda inte kan få önskad arbetstid. Även den deltidsarbetslöse som fått ett intyg av sin arbetsgivare att önskad arbetstid inte kan erbjudas kan ta kontakt med sin fackförening.

## Arbetslöshetskassornas särskilda prövning av ersättningsrätten

### **Förslag**

Den särskilda prövning av deltidsarbetslösas rätt till fortsatt ersättning som arbetslöshetskassorna ska göra var sjätte månad måste stramas upp. Utredningen föreslår att regeln om att fortsatt ersättning får medges om inte arbete eller åtgärd har kunnat erbjudas den deltidsarbetslöse kompletteras med ett krav på att intyg uppvisats för arbetslöshetskassan. Ersättning ska i fortsättningen kunna medges enbart om arbetsförmedlingen inte kunnat erbjuda arbete eller åtgärd och arbetsgivaren intygat, eller den sökande på annat sätt styrkt att önskad arbetstid inte kan erbjudas den deltidsanställda.

Regeln innebär att fortsatt ersättning får medges om den försäkrade fyllt 55 år föreslås slopas. Även regeln som innebär att fortsatt ersättning får medges om den försäkrade fått men ännu inte tillträtt ett arbete som motsvarar utbudet bör slopas.

## Bakgrund

I dag finns redan bestämmelser som har till syfte att den deltidsarbetslöse får en arbetstid som motsvarar dennes önskemål. Länsarbetsnämnden ska under tid som ersättning lämnas i samarbete med den enskilde, arbetsgivaren och fackliga organisationer aktivt verka för att den deltidsarbetslöse får en sammanlagd arbetstid som motsvarar arbetsutbudet. Om inte detta är möjligt ska den försäkrade i stället erbjudas lämplig arbetsmarknadspolitisk åtgärd.<sup>3</sup> Dessutom ska arbetslöshetskassan göra en särskild prövning av ersättningsrätten var sjätte månad.

<sup>3</sup> 6 § förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring (ALFFo).

Länsarbetsnämnden ska se till att kassan har tillräckligt underlag för prövningen. Fortsatt ersättning får bara medges om den försäkrade fyllt 55 år eller om han eller hon har fått men ännu inte tillträtt ett arbete som motsvarar arbetsutbudet, eller om inte arbete eller åtgärd har kunnat erbjudas honom eller henne.<sup>4</sup>

## Överväganden

Utredningen anser inte att de regler som finns för att förhindra att deltidslösheten fortgår är tillräckligt effektiva. När den särskilda prövningen görs är ett skäl att medge fortsatt deltidsersättning att arbete eller åtgärd inte kunnat erbjudas den sökande. Redan enligt grundvillkoren i lagen om arbetslöshetsförsäkring krävs att den som söker ersättning ska stå till arbetsmarknadens förfogande och inte heller kunna få lämpligt arbete. Grundvillkoren ska uppfyllas av samtliga som söker ersättning, och de ska uppfyllas varje dag som ersättning söks för.

Den särskilda prövningen innebär egentligen inte att något förstärkt krav på aktivitet eller omställning ställs efter de sex månaderna. Dessutom har det till utredningen förts fram uppgifter om att särskild prövning inte görs av arbetslöshetskassorna i någon nämnvärd utsträckning, bl.a. beroende på att länsarbetsnämnden inte lämnar underlag för prövningen.

Utredningens förslag innebär att den särskilda prövningen ges ett innehåll. Som en förutsättning för att fortsatt ersättning ska kunna betalas ut, krävs att den enskilde skaffat ett intyg från arbetsgivaren om att önskad arbetstid inte kan erbjudas honom eller henne. Arbetsgivaren får därmed klart för sig att den anställde inte är nöjd med sin arbetstid utan vill ha mer tid. Arbetslöshetskassans uppgift ska bestå i att granska och godkänna intyget för att fortsatt ersättning ska kunna utbetalas till den sökande.

Om den sökande fått ett arbete som motsvarar utbudet men ännu inte tillträtt detta så ska denna omständighet inte längre innebära att särskilda skäl att utge ersättning föreligger. Särskilda skäl ska även i dessa fall kopplas till att mer arbetstid hos den nuvarande arbetsgivaren inte kan ges och den sökandes arbetsgivare intygat detta.

Den bestämmelse som innebär att fortsatt ersättning får medges om den försäkrade fyllt 55 år bör slopas. Utredningen anser i princip att särskilda skäl att utge deltidsersättning inte borde kopplas till ålder, utan enbart till att den deltidslöse inte kunnat få tillräcklig arbetstid och att arbetsgivaren intygat att mer arbetstid inte kan ges.

<sup>4</sup> 7 § ALFFo.

## Deltidsbegränsningen ändras till kalendertid, kravet på omställning tydliggörs och den deltidsarbetslöse får möjlighet att begära att arbetsförmedlingen medverkar

### Förslag

Det ska enbart vara möjligt att få deltidsersättning under högst 52 sammanhängande veckor. Perioden om 52 veckor påbörjas i och med att den som deltidsarbetar första gången ansöker om deltidsersättning. Den avslutas när 52 kalenderveckor har gått, oavsett om den sökande under denna tid även haft heltidsarbete eller varit helt arbetslös.

Motsvarande krav på omställning för heltidsarbetslösa markeras genom att gränsen för långtidsarbetslöshet för ungdomar är 100 dagar och sex månader för vuxna. Omställningen gäller även arbetsgivaren, som genom förslaget får en rimlig tid på sig för att bättre anpassa arbetet till den anställdes önskemål. Förutsättningen för den deltidsarbetslöse att få deltidsersättning i 52 veckor är att han eller hon har en pågående ersättningsperiod. Det innebär att den deltidsarbetslöse vars ersättningsperiod löper ut under de 52 veckorna och som inte uppfyller ett arbetsvillkor eller återkvalificeringsvillkor inte kan grunda en fortsatt fristående ersättningsrätt på 52-veckorsregeln. Förlängning av 52-veckorsperioden ska enbart kunna ske om den sökande har varit sjuk i mer än 14 dagar.

Om den deltidsarbetslöse inte lyckats lösa sin situation under de 52 veckorna ska han eller hon kunna begära att arbetsförmedlingen medverkar till en förändring. Denna möjlighet ska naturligtvis finnas även under de 52 veckorna. Arbetsförmedlingen ska kunna erbjuda hjälp till olika lösningar. Dessa kan bestå i stöd till en permanent lösning hos den nuvarande arbetsgivaren, eller att den deltidsarbetslöse får ett nytt arbete hos en annan arbetsgivare som motsvarar hans eller hennes normalarbetstid.

Arbetsförmedlingen ska också kunna erbjuda den deltidsarbetslöse arbetsmarknadspolitiska åtgärder som i omfattning motsvarar normalarbetstiden. Detta kan ske antingen under eller efter 52-veckorsperioden. Den deltidsarbetslöse som inte utnyttjar sin möjlighet att få förmedlingens hjälp kan fortsätta sin anställning på deltid, utan arbetslöshetsersättning, eller säga upp sig på egen begäran för att få hel ersättning.

För att åter kunna påbörja en 52-veckorsperiod krävs att en sammanhängande tid av tolv månader har förflutit sedan den sökande senast fick ersättning.



## Gällande rätt

Den 1 september 1995 infördes nu gällande deltidsbegränsning i förordningen om arbetslöshetsförsäkring. Den är konstruerad så att den som har en tillsvidareanställning på deltid enbart har rätt att få s.k. fyllnadsersättning under en ersättningsperiod, dvs. i högst 300 ersättningsdagar. Perioden kan dock räcka mycket länge, beroende på hur många dagar som redan förbrukats när deltidsarbetet påbörjas och hur mycket den sökande arbetar. Ett exempel kan visa detta.

A har t.o.m. den 28 februari 1999 arbetat heltid och blir därefter arbetslös. Hans normalarbetstid fastställs till 40 timmar. Ersättning betalas ut för fem ersättningsdagar per vecka. Efter två veckor får A ett arbete som motsvarar 80 procent av heltid. Det innebär att han kommer att förbruka en ersättningsdag per vecka. När deltidsarbetet påbörjas har A kvar 295 ersättningsdagar, eftersom de första fem dagarna utgjordes av karens. Begränsningsregeln får effekt allra tidigast i januari år 2005, dvs. efter nästan sex år.

I utredningens exempel framgår att den som arbetar i stor omfattning utan att helt bryta deltidsarbetslösheten kommer att ha en mycket lång omställningsperiod. Den som däremot arbetar mindre förbrukar ersättningsdagarna i snabbare takt. Begränsningsregeln får i de fallen snabbare effekt. Begränsningsregeln omfattar i de fallen endast de som har en tillsvidareanställning på deltid. De som har en tidsbegränsad anställning på deltid drabbas inte av regeln. Till begränsningsregeln är knuten en möjlighet att säga upp sig från deltidsarbetet utan att drabbas av sanktioner.

## Överväganden

Utredningen anser att en begränsningsregel som i många fall kan få effekt efter knappt sex år (eller nio år om personen är över 57 år) är ineffektiv. Den som är arbetslös i relativt liten omfattning har troligen svårare att hitta ett arbete som fyller ut den tid som fattas jämfört med den som är arbetslös i större omfattning. Benägenheten till omställning är därför antagligen mindre för den som arbetar mycket. Den deltidsarbetande har i detta fall säkerligen en stark anknytning till just den arbetsplats där han eller hon arbetar och kan vara ovillig att säga upp sig för att i stället ta ett heltidsarbete. Även arbetsgivarens incitament till omställning är små. Arbetsgivaren har liten anledning att anpassa arbetet efter de önskemål som arbetstagaren har. Om tvånget till omställning

därför uppstår först efter knappt sex år kommer troligtvis ingen större förändring att ske under tiden.

I kapitel 8 framgår att de reella möjligheterna till omställning är mycket små bland dem som är deltidsarbetslösa. I denna grupp ingår visserligen alla personer som uppger sig vilja ha mer arbetstid, inte enbart de som har deltidsersättning. Utredningen har dock inte funnit något som tyder på att det skulle råda några större skillnader mellan de som inte har och de som har ersättning. Utredningen har därför kommit till slutsatsen att deltidsarbetslösheten är ett problem som bara till en del kan lösas inom arbetslöshetsförsäkringen.

Den föreslagna begränsningsregeln har utformats med utgångspunkt i att ersättningsrätten för deltid ska upphöra efter en viss kalendertid. En invändning mot att införa en begränsningsregel som slår till efter ett visst antal veckor, månader eller år är att det då inte spelar någon roll hur mycket den deltidsarbetslöse arbetar – oavsett om han eller hon utökar sin arbetstid inträder begränsningsregeln. Det skulle kunna tolkas som om den viktiga principen om arbetslinjen sätts ur spel. Utredningen anser dock att den som får deltidsersättning är i omställning så länge som behovet av att fyllnadsmarkera kvarstår. Det spelar egentligen ingen roll hur mycket personen arbetar om arbetet inte är tillräckligt för att helt häva behovet av arbetslöshetsersättning. Innebörden av arbetslinjen i relation till deltidsarbetslösa diskuteras nedan.

Utredningen bedömer att en lämplig tid att tillåta att den deltidsarbetslöse får ersättning är ett år, dvs. 52 veckor. På grund av arbetslöshetsförsäkringens utformning bör tiden inte bestämmas till tolv månader, utan till 52 veckor. Det beror på att ersättning för deltidsarbetslöshet räknas per vecka, inte per månad.

Utredningen har övervägt alternativet att utvidga den nuvarande begränsningsregeln på 300 ersättningsdagar till att omfatta även visstidsanställda. Utredningen anser dock att 300-dagarsregeln innebär en alltför lång ersättningsperiod medan man har deltidsarbetet kvar och att kravet på en reell omställning i många fall inte uppkommer förrän efter flera år. Under den tiden är incitamenten små både för arbetsgivare och arbetstagare att förändra situationen. Risken skulle kvarstå att arbetsgivarna och arbetstagarna utnyttjar arbetslöshetsförsäkringen.

Möjligtvis skulle man kunna tänka sig en ännu kortare period, exempelvis 100 dagar för ungdomar och sex månader för vuxna. Den tiden skulle i så fall korrespondera med långtidsarbetslöshetsgränsen. Utredningen är dock inte beredd att föreslå en så kort tid.

En begränsning av rätten att uppbära deltidsersättning till 52 veckor blir tydlig för arbetsgivaren och arbetstagaren, i motsats till en begränsningsregel som bygger på ett antal ersättningsdagar. Redan när den deltidsarbetande ansöker om ersättning kommer han eller hon samt

arbetsgivaren att informeras om att det inom ett år sker en förändring. Även långtidsarbetslöshetsgränsen är kopplat till kalendertid, inte ersättningstid.

Utredningen anser att det systematiska stöd som förslaget om intyg, särskild prövning och förmedlingens insatser innebär bör kunna bistå arbetsgivaren att arrangera så att den deltidsarbetslöse kan erbjudas önskad arbetstid. Om ingen förändring skett efter så lång tid som 52 veckor anser utredningen att samhället inte bör sträcka sig längre för att tillgodose arbetsgivarens personalbehov via den indirekta subvention som arbetslöshetsersättningen utgör.

Den nya 52-veckorsbegränsningen ska gälla alla som inte har tillräcklig arbetstid räknat per vecka och som söker ersättning på deltid. De som arbetar som timanställda, behovsanställda eller springvikarier har varierande arbetstid. Vid tillämpningen av den nya regeln måste hänsyn kunna tas till den varierande arbetstiden. Utredningen bedömer att detta inte bör vara ett problem. Redan i dag är ersättningen beräknad med hjälp av en omräkningstabell. Enligt denna görs en jämförelse mellan den sökandes normalarbetstid och den arbetslösa tiden per vecka. Hänsyn kan även tas till arbete enligt schema som omfattar längre tid än en vecka. Jämförelse görs per vecka eller över längre tid om schemat löper över längre tid. Utredningen anser att den möjligheten ska fortsätta att tillämpas även framledes.

Perioden på 52 veckor påbörjas den vecka som innehåller arbetad tid och som berättigar till deltidsersättning. Detta innebär naturligtvis inte att den som haft ett heltidsarbete och därefter blir arbetslös mitt i veckan ska anses som deltidsarbetslös.

Utredningens förslag innebär att de 52 veckorna löper oberoende av om det bland dessa veckor finns veckor med heltidsarbetslöshet eller heltidsarbete. Den som exempelvis lyckas få ett kompletterande arbete eller ett helt annat arbete med arbetstid som motsvarar heltid men senare återkommer till deltidsarbetslöshet har inte lyckats förändra sin situation. Den enda tid som bör förlänga de 52 veckorna är sjukdom som överstiger fjorton dagar. Om den deltidsarbetslöse är fortsatt sjuk efter det att arbetsgivarinträdet i sjukförsäkringen upphör bör dagarna efter det att arbetsgivarinträdet upphört kunna förlänga de 52 veckorna. Skälet till det är att utredningen anser att man inte kan ställa krav på att personer som drabbas av längre tids sjukdom är i omställning. Däremot innebär en kortare tids sjukdom inte några hinder för omställning. Inga undantag bör heller göras för dem som i dag har ersättning i form av grundbelopp.

När de 52 veckorna närmar sig slutet bör arbetslöshetskassan skicka ett meddelande om detta till den deltidsarbetslöse. Underrättelsen bör sändas när åtta veckor återstår av 52-veckorsperioden. Utredningen

bedömer att detta inte bör innebära några större problem för arbetslöshetskassorna att administrera. Tekniken som idag används för att skicka ut meddelande till den vars ersättningsperiod håller på att ta slut kan även användas för de som påbörjat en 52-veckorsperiod.

### **Arbets- och kompetenslinjen**

Arbets- och kompetenslinjen utgör en hörnsten i den svenska arbetsmarknads- och arbetslivspolitik. De aktiva insatserna prioriteras framför kontant ersättning vid arbetslöshet. Målet är att främja en snabb platstillättning, motverka långtidsarbetslöshet och utslagning från arbetsmarknaden. De som har svårt att få eller behålla ett arbete ska i första hand erbjudas utbildning eller andra kompetenshöjande insatser för att få en höjd anställbarhet. Därigenom förbättras arbetsmarknadens funktionssätt

Skälen till att deltidsarbetslösheten blivit ett problem i arbetslöshetsförsäkringen är flera. Ett är att arbetslinjen innebär att det alltid ansetts mycket bättre att arbeta lite än att inte arbeta alls. Den som är deltidsarbetslös har därmed inte ett lika akut behov av arbetsförmedlingens insatser. Resonemanget handlar om att den som "har en fot inne" hos arbetsgivaren bör ha större chans att få ytterligare arbete än den som kommer utifrån.

Ett annat skäl är att kvalifikationsskraven för rätt till arbetslöshetsersättning är relativt små. Även om arbetsvillkoret stramats upp under de senaste åren så krävs endast sex månaders halvtidsarbete för att ersättning ska lämnas, förutsatt att medlemsvillkoret är uppfyllt. Ersättning lämnas i perioder om 300 ersättningsdagar.

För dem som är helt arbetslösa innebär definitionen av långtidsarbetslöshet att de med stor sannolikhet kommer att erbjudas stöd till omställning efter senast sex månader, i form av arbetsmarknadspolitiska åtgärder eller arbete. Den som är deltidsarbetslös ingår inte i denna definition. Däremot fortsätter den som är deltidsarbetslös att kvalificera sig till nya perioder, med hjälp av deltidsarbetet, förutsatt att det omfattar minst 70 timmar per månad. Det innebär att den som en gång kvalificerat sig till ersättning kan fortsätta att få ersättning i princip fram till pensionsåldern, utan att någon förändring av situationen sker.

För att stävja detta har deltidsbegränsningar förekommit i försäkringen under sammanlagt omkring 19 år under den senaste 25-årsperioden. Den stora risken med att tillåta att deltidsersättning betalas ut är att försäkringen tar över de kostnader som rätteligen borde tas av arbetsmarknadens parter. Varken arbetsgivare eller arbetstagare har något verkligt intresse av att situationen ändras. Arbetsgivaren har en relativt

låg kostnad för arbetskraft som kan arbeta mertid vid behov. Han eller hon har inga kostnader för nyrekrytering när det uppstår ett behov av arbetskraft. Arbetstagaren har sin försörjning tryggad, dels genom lönen, dels genom statens inkomstutfillnad. De marginaleffekter som uppstår om den deltidsanställda går upp i arbetstid kan dessutom motverka att han eller hon anstränger sig för att få ett arbete av större omfattning (se kapitel 13).

Utredningens förslag innebär att arbets- och kompetenslinjen tydliggörs i samband med deltidsarbetslöshet.

### **När kan en ny 52-veckorsperiod påbörjas?**

Utredningen har övervägt hur lång tid som måste passera för att den som en gång avslutat en 52-veckorsperiod återigen kan få deltidsersättning. Utredningen anser att det är lämpligt att ställa krav på att den tidigare arbetslöse inte ska ha erhållit ersättning från arbetslöshetsförsäkringen under tolv månader, dvs. 365 dagar. Denna regel ansluter till den regel som redan finns i försäkringen och som innebär att en period är levande i högst ett år.

Man skulle naturligtvis kunna tänka sig en kortare period, exempelvis sex månader. Det skulle t.ex. innebära att den som varit deltidsarbetslös i tolv månader och därefter arbetar heltid under sex månader kunde börja uppbära ersättning för deltidsarbetslöshet i en ny 52-veckorsperiod. I så fall skulle regeln överensstämma med de bestämmelser som finns rörande höjning av normalarbetstid och dagpenning under pågående ersättningsperiod. Regeln finns i en tillämpningsföreskrift och innebär att den som gjort ett sammanhängande avbrott i ersättningsperioden på sex månader och under avbrottet arbetat med exempelvis högre lön än tidigare, kan få en höjning av dagpenningen eller normalarbetstiden. Utredningen anser dock att den som enbart arbetat i sex månader fortfarande måste anses vara i omställning. Det är även troligt att den sökande har en levande period, om han eller hon inte utförsäkrats i samband med att rätten till deltidsersättning upphörde. Att i det läget återigen acceptera ett deltidsarbete och därmed försätta sig i situationen att bli deltidsarbetslös är inte lämpligt.

Inte heller är det lämpligt att kräva en längre period än ett år. Efter ett år finns enligt de gällande reglerna i arbetslöshetsförsäkringen inget samband med den tidigare arbetslösheten. Om en längre period än ett år valdes så skulle det innebära att orimligt höga krav ställdes på den som tidigare varit deltidsarbetslös i jämförelse med den som varit heltidsarbetslös.

### Vad händer under och efter 52 veckor med deltid ersättning?

Den deltidarbetslöse förutsätts ha kontinuerlig kontakt med arbetsförmedlingen under sin arbetslöshet, precis som heltidarbetslösa. Utredningen anser att den deltidarbetslöse bör få ett meddelande från sin arbetslöshetskassa om att tiden med deltid ersättning närmar sig slutet, lämpligen åtta veckor före ersättningsrätten på deltid stoppas. Den deltidarbetslöse bör då kontakta arbetsförmedlingen och i samråd med förmedlingen antingen följa det som man tidigare kommit överens om i den individuella handlingsplanen eller revidera denna. Flera olika situationer kan uppkomma. Det viktiga är att den deltidarbetslöse har en möjlighet att begära att arbetsförmedlingen stöttar honom eller henne. Det är den enskilde som ska kontakta förmedlingen – individens ansvar för att åstadkomma en förändring är stort.

Utredningen anser att arbetsförmedlingen även i detta läge genom den sökande kan efterforska om den nuvarande arbetsgivaren ändå har möjlighet att erbjuda den anställda heltidsanställning. Arbetsförmedlingen kan t.ex. göra bedömningen att den deltidarbetslöses situation bäst kan lösas hos den nuvarande arbetsgivaren. Om arbetsförmedlingen, vid kontakt med arbetsgivaren finner att denne är beredd att låta den deltidanställda utöka arbetstiden upp till den önskade nivån, ska förmedlingen kunna erbjuda ett stöd till arbetsgivaren eller den sökande. Stödet kan utgå exempelvis i form av anställningsstöd eller företagsutbildning. Skälet till att erbjuda arbetsgivaren stöd är att även denne kan behöva tillräcklig tid att ställa om, för att organisera om arbetet på arbetsplatsen, göra nya scheman etc. Utredningen anser dock att denna möjlighet bör användas med försiktighet – den deltidarbetslöse har redan arbetat hos samme arbetsgivare under en period av upp till 52 veckor och under denna tid har ingen ändring skett.

Utredningen har övervägt om det ska räcka med att arbetsgivaren i så fall kan visa att det är troligt att han eller hon kommer att utöka den anställdes arbetstid inom en kort tid, kanske inom några månader. Man skulle t.ex. kunna tänka sig att det räcker med en godtagbar utfästelse om att avsikten är att anställa den deltidanställda på den tid som fattas för att den sökandes deltidarbetslöshet ska upphöra. Utredningen har dock stannat vid att det bör krävas att arbetsgivaren faktiskt anställer personen på resterande tid. I annat fall uppstår risken för att denna möjlighet missbrukas. Visserligen skulle man kunna tänka sig att den arbetsgivare som gjort utfästelser om att låta en anställd få mer arbetstid och senare inte står fast vid överenskommelsen skulle vara diskvalificerad från att senare få samma möjligheter. Det kan dock bli en betungande arbetsuppgift för arbetsförmedlingen att fastställa att arbetsgivare aldrig tidigare utnyttjat denna möjlighet. Förutsättningen för att

arbetsgivaren ska få stöd är att han eller hon tillsvidareanställer den deltidsarbetslöse på önskad tid.

Det finns två skäl till att utredningen anser att arbetsförmedlingen ska kunna erbjuda arbetsgivaren ett stöd. Det första är att även arbetsgivaren behöver tid till omställning, och ett begränsat stöd under ett par månader kan ge honom eller henne incitament att arrangera arbetet på ett sätt som gör att den deltidsarbetslöse får önskad arbetstid. Det andra skälet är att stödet ska utgå under kort tid och att det kan innebära att en strukturell förändring sker hos arbetsgivaren.

Arbetsförmedlingen ska också kunna förmedla andra lösningar i form av annat arbete eller arbetsmarknadspolitiska åtgärder åt den deltidsarbetslöse. Det kan innebära att arbetsförmedlingen erbjuder åtgärder på heltid.

Enligt regeringens intentioner ska yrkesinriktad utbildning prioriteras inom arbetsmarknadsutbildningen. Det finns få möjligheter att ge utbildningsbidrag till personer som deltar i utbildning som bedrivs inom ordinarie skolväsende eller kunskapslyftet. I princip kan sådant beviljas endast åt särskilda grupper som arbetshandikappade. Men den som har en deltidsanställning och vars 52-veckorsperiod håller på att ta slut kan inte vara säker på att beviljas särskilt utbildningsbidrag för studier inom vuxenutbildningen och kunskapslyftet. Eftersom de grupper som berörs, i stor utsträckning är lågutbildade är inte alltid en yrkesutbildning som arbetsförmedlingen kan erbjuda lämplig. Först måste den enskilde genomgå mer grundläggande utbildning. Om detta ska vara ett realistiskt alternativ krävs att arbetsförmedlingen genom utbildningsbidrag kan garantera den enskilde försörjning under studierna. Därför anser utredningen att arbetsförmedlingen ska ha möjlighet att bevilja utbildningsbidrag till dem som deltar i grundläggande utbildning.

Avslutningsvis kan ett par exempel visa hur 52-veckorsregeln är tänkt att tillämpas.

A har arbetat heltid och är numera helt arbetslös. Vecka 1 år 2000 får han en tillsvidareanställning på halvtid. När A ansöker om ersättning påbörjas 52-veckorsperioden. Arbetslöshetskassan kommer att kräva att arbetsgivaren utfärdar intyg när 52-veckorsperioden påbörjas och efter sex månader. Kassan gör också vid det sistnämnda tillfället en särskild prövning. Eftersom den sökande även ska visa intyget för arbetsförmedlingen har förmedlingen möjlighet att ta kontakt med arbetsgivaren och efterhöra om arbetsgivaren kan lösa situationen. Arbetsförmedlingen kan t.ex. erbjuda arbetsgivaren att den deltidsanställda deltar i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd som medför att han senare kommer att få kompetens för att

kunna arbeta önskad tid hos arbetsgivaren eller alternativt kunna ta annat arbete. Om ingen förändring skett vid utgången av de 52 veckorna upphör A:s rätt att få deltid ersättning. Han kan då välja att vara kvar hos arbetsgivaren utan fyllnadsersättning eller att lämna arbetet för att bli helt arbetslös. Förmedlingen kan i det sistnämnda fallet, liksom i dag, erbjuda lämpligt arbete eller arbetsmarknadspolitisk åtgärd under vilken den enskilde uppbär ersättning på heltid enligt gängse regler.

B, som tidigare haft ett heltidsjobb och numera är helt arbetslös, får ett arbete på måndagen i vecka 1 år 2000 som endast omfattar 20 timmar. Hon ansöker om ersättning från arbetslöshetskassan, som beviljar henne 2,5 ersättningsdagar efter att B har uppvisat intyg från arbetsgivaren om att önskad arbetstid inte kan ges. Perioden på 52 veckor har därmed påbörjats. Därefter arbetar B heltid fram till halvårsskiftet. Arbetslöshetskassan kommer då att begära nytt intyg av B, som inte behöver pretera ett sådant, eftersom hon inte ansöker om deltid ersättning vid det tillfället. Den särskilda prövningen fyller inte någon funktion i detta fall. Efter halvårsskiftet blir B helt arbetslös. När åtta veckor återstår av 52-veckorsperioden får B en underrättelse från arbetslöshetskassan om att perioden håller på att ta slut. När 52 veckor har gått räknat fr.o.m. den första veckan år 2000 upphör 52-veckorsperioden. För att åter få möjlighet att få deltid ersättning krävs att B inte ansökt om arbetslöshetsersättning under ett år, dvs. 365 dagar.

### Deltidsarbete ska inte anses vara lämpligt arbete i arbetslöshetsförsäkringen

**Förslag**

Deltidsarbete ska inte anses som lämpligt arbete i arbetslöshetsförsäkringens mening för den som har en normalarbetstid som överstiger det aktuella arbetet. Det innebär att arbetsförmedlingen inte ska anvisa sådant arbete till den som har en normalarbetstid som överstiger det aktuella arbetet. Den som inte söker ett sådant arbete ska inte drabbas av avstängning från rätt till arbetslöshetsersättning. Däremot ska det naturligtvis fortfarande finnas möjlighet för den som frivilligt söker eller accepterar ett deltidarbete att få deltid ersättning.



## Bakgrund

Vid bedömning av lämpligt arbete i arbetslöshetsförsäkringens mening tas ingen hänsyn till omfattningen av arbetet. Den som är arbetslös och har förlorat ett heltidsarbete kan alltså anvisas ett arbete på deltid. Arbetslinjen inom arbetsmarknadspolitiken är en princip som innebär att allt arbete alltid är bättre än att vara arbetslös.

## Överväganden

Utredningen föreslår att deltidarbete inte bör betraktas som lämpligt arbete för den som har en normalarbetstid som överstiger det ifrågasvarande arbetet av flera olika skäl. Ett av dessa är att deltidarbetslöshet är en jämställdhetsfråga. I kapitel 8 och 9 har visats andelen kvinnor som arbetar deltid jämfört med andelen män. Utredningen har även visat inom vilka branscher som deltidarbete förekommer. Av uppgifterna framgår helt klart att deltidarbetslöshet är en kvinnofråga, liksom även deltidarbete är. För att aktivt motverka att diskriminering mellan könen sker bör därför bedömningen av deltidarbete som lämpligt arbete ändras.

Utredningen har inget uppdrag att föreslå ändringar av det som gäller deltidarbete. Om det finns en önskan från samhället att stävja deltidarbete bedömer utredningen att den enda framkomliga vägen torde vara att arbetsmarknadens parter tog ansvar för frågan. Samtidigt bör man hålla i minnet att frågan om deltid- eller heltidsarbete har flera dimensioner. Vissa anser att heltidsarbete borde vara normen, andra åter att arbetstidsförkortningar borde ske. I sammanhanget bör även erinras om EU:s deltidsdirektiv, vars syfte är att undanröja diskriminering av deltidarbetande och förbättra kvalitén på deltidarbete, dels att främja tillväxten av deltidarbete på frivillig grund samt bidra till en flexibel förläggning av arbetstiden. Medlemsländerna ska ta hänsyn till arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov och undanröja eventuella hinder för dessa.

Utredningen anser dock att deltidarbetslöshet är en fråga som bör behandlas på ett annat sätt. Frivilligt deltidarbete är en sak och ofrivilligt deltidarbete med utfyllnad från arbetslöshetsförsäkringen är en helt annan sak. Det är rimligt att staten ställer särskilda krav på deltidarbete som samtidigt uppbär arbetslöshetsersättning.

Den som är deltidarbetslös tillhör i vissa avseenden en utsatt grupp, vilket visats i kapitel 13. Därför bör utgångspunkten vara att samhället inte ytterligare ska försämra för den som är deltidarbetslös. Genom att det i dag inte görs någon värdering av lämpligheten att anvisa någon ett

deltidsarbete bidrar samhället till att ett antal personer berövas sin möjlighet till omställning och i stället låses in i en situation som kan vara mycket svår att komma ur.

Ett ytterligare skäl att ändra bedömningen av lämpligt arbete är att därigenom uppnås en tydlig markering gentemot arbetstagare och arbetsgivare. De skäl som ständigt angivits för att i arbetslöshetsförsäkringen införa olika sorters begränsningsregler och den särskilda prövningen av ersättningsrätten är att arbetsgivaren och arbetstagaren inte ska kunna utnyttja försäkringen som en inkomstutfyllnad. Arbetsgivaren bör ta ansvar för sin arbetsorganisation och inte förlita sig på försäkringen som ett sätt att hålla rekryteringskostnader nere. Arbetstagarens ansvar handlar om att inse att arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring. Om utredningens förslag genomförs kommer arbetsgivarna att inse att vissa förfaranden inte längre blir möjliga. Utredningen har t.ex. inhämtat att en myndighet sade upp sina heltidsanställda och därefter vände sig till arbetsförmedlingen. Hos förmedlingen angav arbetsgivaren att de tidigare anställda kunde anställas igen, fast på deltid. Vid kontakter med arbetslöshetskassan uppgavs att de som inte tog de erbjudna jobben skulle stängas av från rätt till ersättning.

Även signalerna till arbetsförmedlingen blir tydliga. Förmedlingen får en ökad möjlighet att vid fall som ovan beskrivits tala om för arbetsgivaren att reglerna i arbetslöshetsförsäkringen inte medger att de önskade personerna anvisas deltidsarbete. Förmedlingen kan i stället tala om för arbetsgivaren att anvisning endast kan ske av personer som har ett arbetsutbud som överensstämmer med de aktuella jobben. Möjligtvis innebär detta att arbetsgivaren kommer att förändra sin arbetsorganisation så att han eller hon erbjuder heltidsanställningar. Kraven på arbetsförmedlingen ökar därmed. Det kommer inte längre att vara tillräckligt att en sökande har möjlighet att få ett deltidsarbete.

Slutligen finns det ett mycket starkt argument för att genomföra förslaget. Det handlar om arbetslinjen. Tvärtemot den gängse uppfattningen anser utredningen att förslaget om att deltidsarbete i vissa avseenden inte ska anses som lämpligt arbete stärker arbetslinjen. Detta påstående kan vid första anblicken tyckas motsägelsefullt i och med att en mycket viktig princip i arbetsmarknadspolitiken är att arbete även i liten omfattning är bättre än inget alls. Men eftersom utredningen visat att deltidsarbete ger mindre goda förutsättningar att varaktigt lösa arbetslöshetsproblemet ges ingen annan möjlig slutsats. I kapitel 11 har t.ex. visats att deltidsarbetslösa i mycket mindre grad än heltidsarbetslösa erbjuds arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Det bör därför vara större chans för den som är heltidsarbetslös att åter få ett arbete som helt häver arbetslösheten. Om strävan är att verkligen hjälpa deltidsarbetslösa ur en omöjlig situation måste verkligen kraftfulla åtgärder till. En lösning är

att markera för alla parter att deltidsarbetslöshet inte är acceptabelt. Det kan ske genom att olika begränsningar för möjligheten att deltidsstämpla införs och kombineras med särskilda aktivitetsåtgärder för de som berörs.

Sammantaget anser utredningen att den som har en normalarbetstid som är högre än omfattningen av ett erbjudet arbete inte bör tvingas in i en deltidsarbetslöshet som riskerar att bli permanent. Utredningen bedömer att om förslaget genomförs så kommer det att få genomslag på arbetsmarknaden.

En avslutande kommentarer behövs dock som rör den ILO-konvention<sup>5</sup> som redogjorts för i kapitel 6. I korta drag innebär konventionen att varje medlemsstat ska vidta lämpliga åtgärder för att samordna socialförsäkringssystem och sysselsättningspolitik. Systemet ska utformas så att det främjar full, produktiv och fritt vald sysselsättning samtidigt som det inte ska minska incitamenten för att arbeta eller erbjuda arbete. Varje medlemsstat ska sträva efter att medge deltidsarbetslösa och permitterade rätt till ersättning. I dessa fall ska man se till att summan av förmåner och inkomster från deltidsarbetet är så avvägda att intresset för att ta heltidsarbete upprätthålls. Utredningen anser inte att regeln om att deltidsarbete inte ska anses som lämpligt arbete i arbetslöshetsförsäkringen strider mot konventionen. Där sägs att socialförsäkringssystemen och sysselsättningspolitiken ska utformas så att det bl.a. främjar full och fritt vald sysselsättning. Utredningens förslag innebär inte någon inskränkning i den enskildes möjligheter att söka och acceptera ett deltidsarbete. Möjligtvis skulle det kunna uppstå diskussion om förslaget innebär att incitamenten för att ta och erbjuda arbete minskar. Utredningen har dock stannat vid att så länge som incitamenten att anta heltidsarbete inte minskar uppstår inga sådana problem.

<sup>5</sup> Konvention nr 168 om främjande av sysselsättning och skydd vid arbetslöshet.

## Den som säger upp sig från ett deltidsarbete ska stängas av från rätt till ersättning

### Förslag

Bedömningen av att det är giltig anledning att sluta en deltidsanställning på grund av att ersättningsrätten upphör bör ändras. Den som säger upp sig utan att utnyttja arbetsförmedlingens möjligheten till omställning bör drabbas av avstängning från rätt till ersättning lika väl som den som frivilligt lämnar ett heltidsarbete. Den som däremot lämnar ett deltidsarbete i samverkan med arbetsförmedlingen ska inte drabbas av avstängning från rätt till ersättning. Den som avvisat förmedlingens erbjudande om arbetsmarknadspolitisk åtgärd ska även i fortsättningen kunna stängas av från rätt till ersättning. Avstängning ska kunna ske oavsett när den sökande lämnar arbetet alternativt avvisar ett erbjudande om åtgärd. Detta kan bli aktuellt såväl inom som efter 52-veckorsperioden.

### Gällande rätt

AMS har infört en föreskrift som innebär att den som säger upp sig på egen begäran p.g.a. att ersättningsrätten avbrutits efter att en särskild prövning gjorts eller på grund av begränsningsregeln anses ha haft giltigt skäl att säga upp sig. Det innebär att den personen inte kommer att råka ut för avstängning från rätt till ersättning, som vanligtvis sker när någon lämnar ett arbete frivilligt. Avstängningstiden är i normalfallet 45 ersättningsdagar, vilket innebär att ersättning om den sökande är helt arbetslös inte får lämnas under ca två månader. Avstängningstiderna skärptes generellt för ett par år sedan, för att inskräpa vikten av försäkringens roll att ge ersättning vid ofrivillig arbetslöshet.

### Överväganden

Den som är deltidsanställd bör i möjligaste mån likställas med den som är heltidsarbetande. Sanktionsreglerna bör vara likadant utformade för båda grupperna. Deltidsanställda har i dag en privilegierad ställning i arbetslöshetsförsäkringen i så motto att de inte drabbas av avstängning från rätt till ersättning när de säger upp sig från ett arbete om ersättningsrätten på deltid avbrutits. Däremot kan den som avvisar en erbjuden arbetsmarknadspolitisk åtgärd drabbas av avstängning. Det gäller såväl hel- som deltidsarbetslösa.

Avstängningsreglerna är till för att markera att arbetslöshetsersättning lämnas vid ofrivillig arbetslöshet. Det kan dock finnas vissa möjligheter att slippa avstängning när man säger upp sig. Det ställs relativt hårda krav på vad som är giltig anledning att lämna ett jobb, t.ex. kan det röra sig om medicinska skäl eller att man utsatts för mobbning på arbetsplatsen. Utredningen anser inte att den omständigheten att ersättningsrätten upphör har samma dignitet som de övriga anledningarna som utgör godtagbara skäl att säga upp sig från ett arbete har.

Deltidsanställningen har ingåtts frivilligt och i och med att deltidsbegränsningen finns vet den arbetslöse att den kan komma att drabba honom eller henne om inte anställningsförhållandet ändras eller att han eller hon får ett nytt heltidsarbete. Dessutom föreslår utredningen att deltidsarbete inte ska anses som lämpligt arbete för den som har en normalarbetstid som överstiger arbetet. Det är en förutsättning att detta förslag genomförs för att förslaget om att bedömningen av giltig anledning att säga upp sig ska ändras. I annat fall skulle det medföra alltför långtgående konsekvenser.

Dock bör det fortfarande finnas möjlighet att bedöma att det vid vissa tillfällen ska anses som godtagbara skäl att säga upp sig om ersättningsrätten avbryts på grund av deltidsbegränsningen. Detta bör kunna ske om arbetsförmedlingen i samråd med den enskilde bedömer att det är ett bra alternativ att lämna deltidsarbetet. Genom att denna möjlighet föreslås, behövs inte någon särskild övergångsregel för de som redan är deltidsarbetslösa när förslaget träder i kraft. Den deltidsarbetande kan lämna arbetet, förutom för att tillträda ett annat heltidsarbete, för hel arbetslöshet eller för deltagande i åtgärd. Om den deltidsarbetslöse säger upp sig utan att göra det i samråd med arbetsförmedlingen föreslår utredningen att avstängning från rätt till ersättning ska ske.

Utredningen anser inte att detta förfarande bör innebära några praktiska problem. Den som söker ersättning från sin arbetslöshetskassa uppvisar normalt ett arbetsgivarintyg av vilket olika uppgifter framgår. Exempelvis framgår om den sökande slutat sitt arbete frivilligt. Till ansökan ska bifogas en arbetslöshetsanmälan. Av denna ska framgå att den sökande är inskriven vid arbetsförmedlingen. Om arbetsförmedlingen bedömt att den sökande bör sluta sitt deltidsarbete ska förmedlingen i dessa fall på arbetslöshetsanmälan intyga att uppsägningen sker i samråd med förmedlingen. Arbetslöshetskassan ska då kunna bevilja ersättning.

## Projekt för fler branschanknutna bemanningsföretag

### Förslag

AMS ges uppdrag och medel för att under två år i samarbete med arbetsmarknadens parter driva ett projekt i syfte att, genom information samt visst ekonomiskt stöd, påskynda etablering av fler branschanknutna, helt intäktsfinansierade bemanningsföretag, s.k. DELTA-modeller. Avsikten är att därigenom sprida en kvalitativt god modell för att åstadkomma fler fasta heltidsanställningar. Genom branschanknytningen förutsätts intresset av långsiktig personalförsörjning att dominera i dessa verksamheter, snarare än kortsiktiga vinstintressen.

AMS föreslås tilldelas 250 miljoner kronor för projektet.

## Överväganden

Utredningen anser att det finns skäl för samhället att stödja utveckling och etablering av branschanknutna verksamhetsformer som medverkar till stor flexibilitet inom företagen och samtidigt erbjuder goda anställningsformer för de anställda. Utredningen menar att tillfälliga anställningar och deltidsanställningar därigenom skulle kunna omvandlas till fasta heltidsanställningar utan att företagens/verksamheternas kostnader ökar eller flexibiliteten hämmas. Utredningen menar också att om lösningar av detta slag byggs ut kan det innebära tillväxtmöjligheter i sysselsättningen genom att företag kan ta på sig i förhållande till grundbemanningen för stora uppdrag utan att behöva binda sig för en högre kostnadsnivå

### Bemanningsföretagen som utgångspunkt

Utredningen har tidigare redogjort för bemanningsföretagens verksamhet. Den domineras av seriösa företag och är i snabb tillväxt. Den söker sig in i allt fler branscher/yrken och antalet sysselsatta i bemanningsföretag ökar. De flesta anställda i dessa företag anser sig ha goda anställningsförhållanden. De har fast anställning, de flesta arbetar heltid men avtalen innebär att de får minst 75 procent av lönen även för tid de inte kan hyras ut. De anställda får kompetensutveckling via lärande i arbetet samt viss utbildning, dock oftast utanför arbetstid.

Den statliga bemanningsverksamheten, som är under utbyggnad inom AMU-gruppen, tillämpar sedvanliga branschavtal, fast anställning och

heltid samt erbjuder personalutbildning på sedvanliga villkor. Motsvarande villkor kan säkerligen förekomma också inom delar av den privata bemanningssektorn.

Personalomsättningen inom bemanningsföretagen är relativt hög och uppdragen domineras av korttidsuthyrning. För de företag som hyr in personal ger bemanningsföretaget jämfört med tillfällig anställning av personal en garanti att den som hyrs in är kompetent för uppgiften och att man bara har personalkostnaden just den tid som behövs. Dessutom slipper inhyrande företag alla personaladministrativa uppgifter. För de anställda har anställning i bemanningsföretag uppenbara fördelar jämfört med tillfällig anställning/deltidsarbetslöshet genom att man anställs fast och erhåller garanterad minimiinkomst samt kompetensutveckling i arbetet. För både inhyrande företag och anställda i uthyrningsföretagen har bemanningsverksamheten blivit en rekryteringskanal.

### **Mer branschanknutna bemanningsföretag, inspiration från Industrikompetens AB**

Företaget Industrikompetens AB i Östergötland har utvecklat uthyrningskonceptet betydligt.

De främsta skillnaderna är att företaget är branschägt och har som huvudsyfte att se till att kompetent personal kan stanna och utvecklas inom branschen trots att anslutna intressentföretag har nedgångar i produktionsvolym, stora säsongvariationer i produktionen eller andra behov som föranleder krav på snabba personalminskningar eller -ökningar.

Inriktningen är att ha en låg personalomsättning och ständigt utveckla de anställdas kompetens så att man kan leva upp till kraven på flexibilitet och kunnande bland anslutna företag. I kompetensutvecklingen för de anställda i Industrikompetens ingår att lära känna de specifika förhållanden vad gäller maskiner, kultur och annat i arbetsmiljön hos ett antal av de anslutna företagen, så att man där kan rycka in och direkt producera med hög kvalitet. Genom branschägandet, styrelsens sammansättning samt formen att ansluta företag får man en garanti för en verklighetsanknuten kompetensutveckling för de anställda och ett värnande om deras arbetssituation. Ägare- och anslutna företag är helt enkelt beroende av att det fungerar väl.

Avgörande för att bemanningsföretag i traditionell privat eller statlig regi eller i former liknade Industrikompetens ska ge fler fasta heltids

jobb och samtidigt tillgodose företags/organisationers behov av flexibilitet är enligt utredningens uppfattning:

- den självständiga ställning bemanningsföretaget har i förhållande till inhyrarna,
- att bemanningsföretaget garanterar lön för de anställda motsvarande mellan 75–100 procent av heltidslön,
- samt att man samtidigt har ett ekonomiskt resultatansvar där verksamhetens alla kostnader ska täckas av intäkter från uthyrning.

### **Projekt för att stimulera goda branschanpassade lösningar**

Utredningen menar att utformning av lösningar och etablering i olika former med grunddrag som bemanningsföretag och med en inriktning liknande Industrikompetens AB bör stimuleras av samhället och föreslår:

Att regeringen beslutar om 250 miljoner kronor för ett projekt under två år i detta syfte under ledning av Arbetsmarknadsstyrelsen i samarbete med arbetsmarknadens parter.

Målsättningen ska vara strukturell förändring som leder till övergång från ofrivilligt deltids- resp tillfälligt arbete till fasta heltidsanställningar (anställningar med önskad arbetsvolym) och samtidigt bidrar till verksamheternas krav på flexibilitet vad gäller arbetstidens förläggning, tillfälliga toppar/svackor i arbetsbelastning, behov av vikariat etc.

Projektet bör ha en centralt sammanhållen del med syfte att utforma branschanpassade modeller och exempel samt informations- och utbildningsmaterial, branschanpassade normer för ekonomiskt stöd till etablering, samt för uppföljning och utvärdering.

Projektets huvuddel, som kan starta parallellt, ska innebära prövning och fördelning av medel till lokala verksamheter i etableringsskedet. Stödet bör bidra till de extraordinära kostnader för bl.a. kompetensutveckling som då krävs i samband med starten. Storleken på stödet bör prövas i förhandling. Huvuddelen av medlen, 240 miljoner kronor beräknas för sådant stöd i etableringsfasen.

Givetvis kan även lokala stöd utgå till de bemanningsföretag som etableras enligt förslaget. Det kan t.ex. röra sig om stöd från förmedlingen när enskilda deltidarbetslösa går över från deltid till önskad tid. Möjligheter kan också finnas att få stöd från EU-medel inom Mål 1 respektive 2, avseende själva företagsetableringen samt från nya Mål 3 avseende kompetensutveckling.

Utredningen menar att vissa branschgemensamma normer utöver målsättningen bör uppställas för verksamhet som kan stödjas inom projektet:



- Man bör sträva efter anställningsvillkor inkl karriär- och kompetensutvecklingsmöjligheter jämbördiga övriga arbetsmarknaden, minst de som idag gäller bemanningsföretag
- Man bör sträva efter branschanknytning
- Verksamheten ska ha eget resultatansvar och när den är etablerad finansieras helt via intäkter
- Verksamheten ska vara fristående med egen styrning
- Man bör uppmuntra gränsöverskridande samarbete t.ex. mellan offentligt/privat inom samma bransch eller mellan olika privata företag inom samma bransch eller över yrkesgränser
- Påvisbart och trovärdigt ekonomiskt åtagande från etablerande intressenter, statens stöd ska begränsas till etableringsfasen och utgå efter förhandling
- Verksamheten ska betraktas som bemanningsföretag i arbetslöshetsersättningens mening, dvs. de anställda kan inte få arbetslöshetsersättning för tid de inte är uthyrda

### Några tänkbara exempel

På en ort bildas Förskolekompetens AB. Ägare är kommunen samt två privata förskoleföretag. Personal inom anslutna förskolor som har deltid och vill arbeta mer fastanställs i Förskolekompetens på den tid de önskar och fortsätter på sina tidigare arbetsplatser nu som uthyrda. Förskolekompetens arbetar fram en lösning som innebär att personalen kan hyras ut mer och ge intäkter motsvarande kostnaderna genom pusslande med arbetsscheman, breddning av uppgifter, anslutning av kompletterande intressenter etc.

Förskolekompetens beviljas visst stöd i etableringen från kommunen vad gäller lokal, från EU-medel samt från Länsarbetsnämndens otraditionella medel. Visst stöd till utbildning samt begränsat lönestöd ges från arbetsförmedlingen för de som haft fyllnadsersättning från kassan och nu anställts på heltid. Dessutom beviljas Förskolekompetens visst ekonomiskt stöd för utveckling av personalen i etableringsskedet. Motsvarande exempel skulle kunna gälla lärare inom privata och offentliga gymnasieskolor.

Distriktsläkarmottagningar samt hemtjänsten och några sjukhem inom ett område anlitar tillsammans ett privat eller statligt bemanningsföretag för att bättre kunna ta vara på befintlig kompetens och garantera framtida kompetensförsörjning. Man skriver ett avtal med bemanningsföretaget och etablerar tillsammans en egen bemanningsverksamhet. Avtalet innebär att man i denna verksamhet fastanställer befintlig deltidarbetslös sköterske- och vårdbiträdespersonal på den arbetstid de

önskar. Personalen fortsätter på sina tidigare arbetsplatser nu som uthyrda. Bemanningsföretaget arbetar för att finna lösningar så att personalen kan hyras ut på den mertid företaget nu har kostnader för och så att verksamheten lönar sig ekonomiskt. Motsvarande stöd som refererats i det första exemplet kan tänkas utgå.

Hemtjänstpersonalen i en kommun går samman i ett kooperativ och avtalar med kommunen om att de kan fortsätta på sina tidigare uppgifter och arbetsomfattning men nu som uthyrda. Eftersom samtliga vill arbeta mer tid vidgar man verksamheten till att också inbegripa extrauppdrag utanför den kommunala hemtjänsten. Alla i kooperativet hade tidigare fyllnadsersättning från kassan. Motsvarande stöd som refererats i det första exemplet kan tänkas utgå. Därutöver kan stöd i hur man bedriver kooperativt företagande m.m. knutet till nyföretagandet komma i fråga.

Några större livsmedelsaffärer samt två bensinstationer startar Kioskkompetens AB. Anslutna företag blir också ett tiotal småkiosker och näröppetbutiker samt två grillbarer. Kioskkompetens anställer befintlig deltidsarbetslös personal på önskad tid samt fastanställer flera av befintliga tillfälligt anställda som vill fortsätta att arbeta deltid.

I övrigt kan exemplet beskrivas som de tidigare. Exemplet kan ses som ett alternativ/ komplement till det som nu sker där t.ex. en rikstäckande stor kioskkedja avtalat med ett av de större uthyrningsföretagen om entreprenad på personalförsörjning.

Ett antal byggföretag går samman för att kunna behålla kompetent personal trots att de enskilda företagen inte var för sig vågar garantera fastanställning. Man tecknar avtal med ett uthyrningsföretag och etablerar en verksamhet liknade Industrikompetens AB där ett antal byggnadsarbetare som varit objektsanställda anställs fast och på heltid. I övrigt se tidigare exempel.

En del verksamheter som idag bedrivs som personalpooler etc. kan komma att ombildas till resultatenheter och i övrigt uppfylla de kriterier som uppställs för stöd enligt det föreslagna projektet.

### **Projekt för tillväxt**

I den utsträckning projektet kan innebära etablering av samarbete inom konkurrensutsatt sektor kring personalförsörjning, som inom företaget Industrikompetens AB, finns förutsättningar att det kan ge ökad sysselsättning. Det framförs ofta från företagshåll, inte minst från de mindre företagen, att man inte kan ta order som innebär att man behöver nyanställa. Man hänvisar till svårigheterna att tillräckligt snabbt rekrytera rätt personal och särskilt till att man riskerar att bli sittande med för mycket personal om man inte uppnår en varaktig expansion efter att ha

klarat den aktuella ordern. Om företagen går samman som i Industrikompetens AB kan man hyra in personal som redan är känd och känner företaget utan att behöva binda sig därutöver. På så vis skulle denna typ av lösning leda till sysselsättningsökningar. Möjligen kan ett sådant personalsamarbete leda till att anslutna företag också hittar gemensamma nya affärsmöjligheter.

## Genomförande av utredningens huvudförslag

Om utredningens förslag om införande av intyg genomförs bör de som vid ikraftträdandet är deltidsarbetslösa få information om de ändrade reglerna. Detta bör kunna lösas genom att arbetslöshetskassorna i samband med utbetalning av ersättning informerar om den nya regeln. Den som söker ersättning för deltidsarbetslöshet första gången efter ikraftträdandet måste skaffa ett intyg från arbetsgivaren för att deltidsersättning överhuvudtaget ska kunna utbetalas. De som redan är inne i systemet bör inte behöva skaffa arbetsgivarens intyg förrän sex månader gått. Det bör ge arbetslöshetskassorna tillräcklig tid att förbereda nödvändig information till dem som är berörda.

Utredningen har övervägt när 52-veckorsperioden för de som redan får deltidsersättning när förslaget träder i kraft ska anses påbörjad. Ett alternativ är att dessa ska omfattas i och med att förslaget om begränsningen träder i kraft. Detta kan dock skapa problem, dels för arbetslöshetskassorna, dels för arbetsförmedlingen. Arbetslöshetskassorna kommer att få en stor mängd intyg att hantera och särskilda prövningar att göra vid samma tidpunkt. Arbetsförmedlingens resurser kan även bli hårt ansträngda om man för alla samtidigt ska pröva och föreslå stöd för arbetsgivarna respektive alternativa lösningar för de enskilda.

Utredningen anser därför att ikraftträdandedatum noggrant måste övervägas. Det är t.ex. lämpligt att välja en tidpunkt som inte sammanfaller med hel- eller halvårsskifte, eftersom ett flertal ändringar brukar genomföras vid dessa datum. En möjlighet skulle kunna vara att successivt låta de som redan är inne i systemet omfattas av 52-veckorsregeln. För dem som varit deltidsarbetslösa längst tid borde ikraftträdandet gälla först och därefter kunde stocken av kvarstående deltidsarbetslösa slussas in i systemet. Utredningen anser att detta borde tillåtas under sex månader. Något utarbetat förslag till ikraftträdanderegeln lämnas dock inte.

Arbetsmarknadsverket måste också få viss tid att förbereda den föreslagna förändringen. Det kommer att krävas ett ändrat arbetssätt för de deltidsarbetslösa och beredskap måste finnas för att kunna finna lämpligt arbete eller arbetsmarknadspolitisk åtgärd åt de deltids-

arbetslösa i högre grad än som är fallet i dag. Regeringen borde lämpligen uppdraga åt AMS att förbereda genomförandet.

Slutligen anser utredningen att en särskild lösning skulle kunna tillämpas för den som är deltidsarbetslös och 60 år eller äldre när förslaget träder i kraft. Oavsett om dessa är hel- eller deltidsarbetslösa har det under de senaste åren visat sig att det är mycket svårt för denna grupp att åter få ett arbete. Därför bör de som fyllt 60 år kunna få deltidsersättning tills dess att de uppnår pensionsåldern. För att åstadkomma detta kan den nuvarande begränsningsregeln finnas kvar för den som fyllt 60 år och är deltidsarbetslös när förslaget om 52-veckorsbegränsningen träder i kraft. Det innebär dock inte att den nuvarande begränsningsregeln ska tillämpas för nya tillträdande deltidsarbetslösa äldre – den bör endast behållas för dem som fyllt 60 år när förslaget träder i kraft. Något författningsförslag med denna innebörd lämnas dock inte.

Utredningen anser att kravet på omställning i princip ska gälla för alla som får arbetslöshetsersättning. Risken för att kostnader som rätteligen borde tas av parterna övervältras på försäkringen skulle kunna tänkas vara lika stor oavsett de deltidsarbetslösas ålder, bostadsort etc. Utredningen har emellertid funnit att många äldre arbetar deltid av hälsoskäl. Om detta i realiteten är fråga om en slags arbetstidsförkortning relaterad till ålder borde kostnaderna i första hand tas av den anställde eller arbetsgivaren.

Utredningens huvudargument för att begränsa rätten till deltidserättning är att försäkringen är en omställningsförsäkring och att majoriteten av de deltidsarbetslösa har små reella möjligheter till omställning på grund av arbetets organisation. Det kan därför många gånger vara bättre att vara helt arbetslös än att låsas in i en situation med deltidsarbetslöshet. Men detta argument gäller nödvändigtvis inte för de som är äldre. Enligt uppgifter från AMS är chansen att åter få ett arbete för den som är mellan 60 och 64 år halverad i jämförelse med vad som gäller för dem som är mellan 55 och 59 år.

Om utredningens förslag på en 52-veckorsregel införs innebär det att även äldre personer antingen skulle stanna kvar på arbetet utan deltidsersättning efter 52 veckor eller alternativt säga upp sig för att bli helt arbetslösa. Visserligen finns särskilda åtgärder som är riktade till äldre, exempelvis OTA, offentligt tillfälligt arbete. Det skulle därför vara möjligt att erbjuda en sysselsättning på heltid tills dess att den sökande uppnår pensionsålder. Men eftersom chansen att få ett annat arbete är så pass liten innebär detta att kostnaderna för staten ökar och att den enskilde troligtvis inte gagnas av att lämna sitt deltidsarbete.

Därför skulle den som har fyllt 60 år i vissa fall kunna få fortsätta att uppbära deltidsersättning tills dess att han eller hon uppnår pensions-

åldern. Förutsättningen är att den arbetslöse var sjätte månad uppvisar intyg på att arbetsgivaren inte kan erbjuda mer arbete och att arbetsförmedlingen regelbundet prövar möjligheten att erbjuda annat arbete eller lämplig arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Ett sätt att uppnå detta är att låta den nuvarande begränsningsregeln vara kvar för dem som fyllt 60 år och uppbär deltidssättning vid ikraftträdandet. År 1997 utgjorde denna grupp knappt 4 000 personer.

Utredningen är dock medveten om att det innebär en risk att föra ett resonemang som går ut på att äldre inte är attraktiva på arbetsmarknaden. Specialregler som bygger på att äldre inte kan få arbete kan lätt uppfattas som en förstärkning eller bekräftelse av en situation som kanske inte är konstant. Om en speciell regel avseende äldre inte infördes så skulle kanske chansen att få ett arbete för dem som är äldre öka i framtiden.

### 14.3 Diskussion om vad som kan göras genom avtal och andra frivilliga åtgärder

I kapitel 12 har utredningen beskrivit olika modeller som syftar till att stärka såväl individens önskan om anställningstrygghet som arbetsgivarnas behov av flexibilitet. I detta kapitel under avsnitt 14.2 har utredningen också lämnat förslag på lösningar med s.k. DELTA-modeller för att påskynda sådana förändringar. Det finns också en rad andra åtgärder som kan genomföras genom frivilliga åtaganden eller genom avtal. Exempel på sådana åtgärder ges i detta avsnitt.

#### **Kompetensutveckling**

Nya organisationsformer, ny informationsteknologi och en hög förändringstakt i arbetslivet medför att behovet av kompetensutveckling i företag och organisationer är stort. Frågan om kompetensutveckling har aktualiserats genom det partsgemensamma förslaget som lämnades till regeringen på sensommaren 1998. Dessutom finns existerande samarbetsavtal om kompetensutveckling. Regeringen har också lyft fram vikten av en ökad och under hela arbetslivet pågående kompetensutveckling för anställda och har aviserat att i samband med den ekonomiska vårpropositionen år 1999 återkomma med förslag på hur kompetensutvecklingen i arbetslivet kan stärkas.

Deltidsarbetande och behovsanställda får i mindre utsträckning än andra grupper tillgång till kompetensutveckling. Det försvårar för den enskilde att stärka sin konkurrenskraft samtidigt som företagen i mindre utsträckning kan utnyttja dessa individers potential. Utredningen anser att när förslag utformas från regeringens sida vad gäller stöd till fortgående kompetensutveckling för anställda, t.ex. inom ramen för Europeiska socialfonden och nya Mål 3, bör man uppmärksamma den missgynnade situation som tillfälligt anställda och framför allt deltidsanställda befinner sig i vad gäller kompetensutveckling finansierad av arbetsgivaren eller samhället.

### **”Stålmansjobb”**

I kapitel 13 konstaterade utredningen att det i vissa fall finns avgörande hinder för personer att arbeta heltid. Det kan till exempel röra sig om att arbetet är alltför tungt för att individen ska orka arbeta heltid. Det har länge varit känt att sådan jobb finns inom exempelvis delar av industrin. Avtalen är ofta inom dessa områden anpassade så att gränsen för heltidsarbete är lägre än 40 timmar. Det finns tunga jobb även inom vård- och omsorgssektorn. Inom berörda avtalsområden förekommer även vissa anpassningar av arbetstidsmättet.

Utredningen anser att kunskaperna kring dessa ”tunga jobb” behöver fördjupas och att det finns anledning såväl inom forskningen som bland de berörda parterna på arbetsmarknaden att närmare studera dessa frågor inom vård- och omsorgssektorn.

### **Kiviksmodellen**

Målet för Kiviksmodellen är att skapa heltidstjänster och deltidstjänster med ett högre timnehåll, samt att klara sjukfrånvaro och annan oplanerad frånvaro med egen personal med god kompetens. Projektet, som startade 1995, utformades i tre steg. I det första steget omvandlades de medel i budgeten som avsatts för sjuk- och timvikariat till fasta tjänster med ökad sysselsättningsgrad. Vissa tjänster med ”flytande tid” var förknippade med krav på tillgänglighet. Det andra steget innebar att man införde en ny schemamodell, den s.k. tvättstugelistan, som i princip omfattar alla på arbetsplatsen. Det sista steget i projektet innebar att man övergick till årsarbetstid för de anställda.

Enligt utredningens uppfattning borde denna modell kunna tillämpas i många kommuner i enlighet med de tre steg som Kivik utvecklat. Efter en behovsanalys upprättas ett lokalt avtal om försöksverksamhet. Det

första steget i processen handlar om att omvandla "frånvarobudgeten" till lämpligt antal tjänster samt att införa "flytande arbetstid" för vissa av tjänsterna. Inför varje ytterligare steg i processen upprättas ett nytt lokalt avtal.

### **Deltidshuset**

Syftet med Deltidshuset är att erbjuda deltidsarbetslösa kompetenshöjande utbildning inom det befintliga yrket eller annan kompetens som är nödvändig för att kunna söka ett nytt arbete.

Projektet drivs i Arbetsförmedlingens regi på ett antal orter i landet. Utgångspunkten har varit att deltidsarbetslösa ofta har kort utbildning och att de får betydligt mindre kompetensutveckling än heltidsanställda. Därigenom är de mer begränsade när det gäller att söka andra arbeten. De utbildningar som erbjuds är schemalagda i tre block så att de ska vara tillgängliga för personer med oregelbunden arbetstid.

Enligt utredningens uppfattning borde denna modell kunna tillämpas på fler större orter i landet utifrån lokala förutsättningar. Ett alternativ som även prövats på sina håll är att förlägga motsvarande verksamhet till datorteken.

## **14.4 Uppslag inom ramen för arbetslöshetsförsäkringen som inte lett till förslag**

Utöver vad som har framkommit ovan i kapitel 14, har ett antal andra förslag eller snarare uppslag inom ramen för arbetslöshetsförsäkringen diskuterats under utredningens arbete. Utredningen har av olika skäl valt att inte gå vidare med dessa men anser ändå att det är värdefullt att beskriva några av dem eftersom de är både tankeväckande och intressanta.

### **Diskriminering mellan ersättningsberättigade som tidigare haft deltidsarbete respektive heltidsarbete**

Den som har haft deltidsarbete och blir arbetslös kan i vissa fall få en relativt högre kompensation än den som har haft heltidsarbete och blir arbetslös. Detta förhållande bör ändras och för att åstadkomma denna förändring kan man gå tillväga på olika sätt. Utredningen lämnar dock inte ett särskilt förslag på vad som bör göras utan diskuterar olika möjliga lösningar.

En möjlig utväg är att exempelvis varje år höja taket i arbetslöshetsförsäkringen till ett bestämt belopp. En variant av detta är att införa en mer automatiserad höjning genom indexering i arbetslöshetsförsäkringen. Ett tredje alternativ är att slopa taket i försäkringen. Utgångspunkten för utredningens diskussion är att diskriminering mellan olika grupper bör undanröjas.

#### *Ersättningens storlek*

I arbetslöshetsförsäkringen finns två regler om begränsningar av ersättningens storlek. Den ena regeln innebär att kompensationsnivån är bestämd till 80 procent av den sökandes dagsförtjänst under normalarbetstiden.<sup>6</sup> Den andra innebär att högsta respektive lägsta dagpenning bestäms av regeringen. För närvarande är dessa belopp 240 respektive 580 kronor per dag.

Dessa båda regler innebär att 80 procents kompensation endast kan erhållas för inkomster upp till 15 950 kronor. Om den sökande haft inkomster som överstiger detta belopp kommer kompensationsgraden att vara mindre än 80 procent. För den som exempelvis haft en inkomst på 18 200 kronor blir kompensationsgraden 70 procent. Vid inkomster på 25 500 kronor blir kompensationsgraden 50 procent och vid inkomster på 31 900 kronor blir kompensationsgraden så låg som 40 procent.<sup>7</sup>

För att få en följsamhet av dagpenningen till olika nivåer har indexering diskuterats och även tillämpats i arbetslöshetsförsäkringen. År 1990 infördes en indexering som innebar att dagpenningen skulle anpassas till löneutvecklingen för arbetare inom industrin.<sup>8</sup> Till grund

<sup>6</sup> Lagen (1998:238) om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>7</sup> I kapitel 6 framgår hur arbetslöshetsersättningen beräknas.

<sup>8</sup> Prop 1987/88:114, bet. AU 1987/88:18.



för beräkningarna låg SAF:s och LO:s gemensamma lönestatistik. År 1993 beslutade riksdagen<sup>9</sup> att kompensationsnivån skulle sänkas till 80 procent och att man skulle frångå indexeringen. Orsaken var att man ville komma till rätta med de ökande underskottet av arbetslöshetsförsäkringens finansiering.

### *Diskussion*

Utredningen anser att den gällande ordningen för att beräkna ersättningens storlek i vissa fall får märkliga konsekvenser. Ett par exempel får illustrera detta.

A har arbetat halvtid, 20 timmar. Hans inkomst var 9 100 kronor per månad. Dagpenningen fastställs till 331 kronor. Eftersom han är helt arbetslös innebär det att han får 5 ersättningsdagar per vecka. Vid hel arbetslöshet, dvs. 20 timmar, får A  $331 \text{ kr} \times 5 = 1\,655$  kronor per vecka i arbetslöshetsersättning. Kompensationsgraden är 80 procent.

B har arbetat heltid och haft en inkomst som uppgår till 18 200 kronor. Han får senare ett halvtidsarbete. B:s ersättning grundas på heltidsarbetet och dagpenningen fastställs till 580 kronor. Eftersom han arbetar 20 timmar per vecka får han enligt omräkningstabellen 2,5 ersättningsdagar per vecka. B:s ersättning blir då  $580 \text{ kr} \times 2,5 = 1\,450$  kronor per vecka. Kompensationsgraden är 70 procent.

I det ovanstående exemplet får A en högre kompensationsgrad och en högre ersättning än B. Detta inträffar trots att lönen för heltidsarbete i båda fallen är lika stor, dvs. 18 200 kronor.

Om A och B i exemplet ovan i stället hade haft en lön för heltidsarbete som uppgick till 31 900 kronor skulle effekterna bli följande.

A:s dagpenning beräknas på 15 950 kronor (hälften av 31 900 kronor) för halvtidsarbetet. Det innebär att han får 580 kronor per dag i fem dagar per vecka = 2 900 kronor.

B:s dagpenning blir även den 580 kronor. Hans ersättning blir  $580 \times 2,5 = 1\,450$  kronor, eftersom han fortfarande har ett halvtidsarbete. A:s kompensationsgrad är 80 procent, medan B:s är 40 procent.

<sup>9</sup>Efter förslag i prop. 1992/93:100 bilaga 100.

Förutsättningarna i dessa exempel bygger på att inkomsten för A inte överstiger 15 950 kronor för halvtidsarbetet. Samtidigt får inte B:s inkomst sjunka under 15 950 kronor för heltidsarbete. Om A:s inkomst överstiger 15 950 kronor skulle både A och B få mindre kompensation än 80 procent. Om B:s inkomst sjunker under 15 950 kronor skulle båda få 80 procent.

För att renodla diskussionen kan man tänka sig att B inte deltidsarbetat. Han skulle i båda fallen ändå enbart fått  $580 \times 5 = 2\,900$  kronor per vecka. Ju högre lön A har haft för halvtidsarbetet desto mindre skillnad blir det mellan A och B i detta fall. Skillnaden mellan A:s och B:s ersättningar i kronor uttraderas helt om A har haft en inkomst som är 15 950 kronor eller mer. Skillnaden i kompensationsgrad relativt sett är dock fortfarande stor.

### *Alternativa lösningar*

Utredningen anser att om regeringen avser att göra förändringar i dagpenningbeloppet, borde det tas med i bedömningen att den som inte arbetat heltid får en högre kompensation, relativt sett, än den som har heltidsarbetat innan arbetslösheten inträffade.

Det finns några alternativa vägar att komma till rätta med dessa skillnader. Ett sätt är att höja taket så pass mycket att skillnaden mellan den som deltidsarbetat och den som heltidsarbetat blir större. Det skulle inte innebära att den som deltidsarbetat får en lägre ersättning, utan att den som arbetat i större omfattning skulle få en högre ersättning, både relativt och i kronor.

En variant av denna lösning är att indexering av dagpenningen sker. Regeringen har under år 1998 tillsatt en arbetsgrupp inom Regeringskansliet för att se över frågan om indexering av lägsta och högsta dagpenningbelopp. Arbetsgruppen kommer att redovisa uppdraget ungefär samtidigt med att detta betänkande lämnas till regeringen.

Ytterligare en lösning är att helt avskaffa taket och enbart låta ersättningen bestämmas utifrån en bestämd kompensationsnivå. På så sätt skulle inte de här påvisade skillnaderna mellan personer som kvalificerat sig för rätt till arbetslöshetsersättning med hjälp av ett deltidsarbete och dem som heltidsarbetat uppstå. Diskriminering i detta avseende skulle helt upphöra.

Det finns en tung invändning mot att försöka komma till rätta med skillnaderna genom att avskaffa taket eller att höja dagpenningbeloppet, vare sig det sker genom särskilda beslut eller genom indexering. Om avsikten är, att även den som har haft en inkomst över 15 950 kronor ska

få en åttioprocentig kompensation, skulle kostnaderna antagligen öka så mycket att reformen inte är genomförbar.

Grunden för detta påstående är att inkomsterna bland dem som förvärvsarbetar i många fall överstiger 15 950 kronor. Som exempel kan nämnas att enligt SCB:s statistik var den genomsnittliga månadslönen år 1997 inom alla sektorer 16 200 kronor för kvinnor och 19 600 kronor för män.<sup>10</sup> I beräkningarna måste hänsyn tas till det tidigare inkomstläget bland dem som är arbetslösa. Det innebär att dagpenningnivåerna måste beaktas. Enligt uppgifter från AMS var den genomsnittliga dagpenningen 473 kronor under år 1997 och 501 kronor under år 1998. Mer intressant i sammanhanget är dock hur många personer som ligger över det nuvarande taket. Grovt räknat är det omkring 30 procent av de ersättningsberättigade som ligger precis på eller över taket.<sup>11</sup>

Utredningen har valt att inte göra beräkningar av kostnader för de lösningar som diskuterats ovan. Skälet är att utredningen anser att dessa frågor kommer att belysas i tillräcklig grad av den tidigare nämnda arbetsgruppen.

### Ändring av normalarbetstidsberäkningen

Till utredningen har förts fram förslag på att normalarbetstidsberäkningen i arbetslöshetsförsäkringen bör ändras. Detta kan ses som ett långtgående förslag för att förhindra att deltidsarbetslösa personer fortsätter att uppbära deltidsersättning under mycket lång tid. Förslaget innebär i korthet att normalarbetstiden ska omprövas varje gång en ny ersättningsperiod påbörjas. För den som från början har en normalarbetstid på 40 timmar, men får ett arbete på deltid skulle förslaget innebära att han eller hon får sin normalarbetstid beräknad utifrån sin deltidsanställning. Detta skulle inträffa när den gamla ersättningsperioden tar slut och den sökande får en ny period. Förutsatt att den sökande arbetar i samma omfattning på sin deltid efter det att den nya normalarbetstiden har fastställts kommer effekten att bli att det inte längre finns någon arbetslös tid att ersätta.

Utredningen anser inte att det vore lämpligt att genomföra en så omvälvande förändring. Visserligen skulle en ändring innebära en betoning av arbetslinjen i och med att det skulle löna sig att arbeta så

<sup>10</sup> Uppgifterna är hämtade från tabell 12a ur Kvinnors och mäns löner 1997, Arbetslivsinstitutet, Statistiska centralbyrån, 1998. Med alla sektorer avses primärkommunal, landstingskommunal, kyrkokommunal, statlig och privat sektor. Lönerna är uppräknade till heltid.

<sup>11</sup> Uppgifter från AMS, som tagits fram på uppdrag av Näringsdepartementet.

mycket som möjligt. Förändringen skulle i praktiken innebära en tidsbegränsad ersättningsrätt, en bortre parentes, enbart för dem som är deltidsarbetslösa. Då borde även en motsvarande tidsbegränsning införas även för dem som är helt arbetslösa. Ett bättre resultat kan uppnås med utredningens huvudförslag, dvs. en begränsningsregel på 52 veckor i kombination med reella möjligheter till omställning och ersättningsmöjlighet på heltid enligt vad som gäller normalt i försäkringen. I jämförelse med förslaget om förändring av reglerna avseende normalarbetstid innebär dock utredningens huvudförslag i många fall att omställningsperioden kan bli kortare.

En nackdel med en ändrad normalarbetstidsberäkning är att om normalarbetstiden ska fastställas på det senast utförda arbetet så återstår ofta ingen arbetslös tid att ersätta när nyprövning ska ske. Det spelar då ingen roll om den deltidsarbetslöse är villig till omställning i samband med att normalarbetstiden sänks. Om han eller hon stannar kvar på deltidsarbetet finns ingen rätt till arbetslöshetsersättning som kan grunda rätt till utbildningsbidrag vid deltagande i åtgärd. För att kunna få rätt till utbildningsbidrag krävs att den deltidsanställda säger upp sig. Ersättningen baseras då på det förlorade arbetet vilket innebär att ersättningen blir mindre än tidigare. Med utredningens förslag uppstår inte den situationen i samband med att rätten till deltidsersättning tar slut.

### **Deltidsbegreppet och dess olika definitioner**

Till utredningen har framförts synpunkter på att den statistiska definitionen av deltidsarbete kanske borde ändras. Personer som arbetar högst 34 timmar per vecka betraktas som deltidsarbetande om heltidsarbete omfattar 40 timmar. För arbeten där kollektivavtal bestämt ett annat tidsmått för heltid, exempelvis 36 timmar, sjunker gränsen för vad som anses vara deltidsarbete. Gränsen 34 timmar har gällt sedan år 1965 medan heltidsmålet minskat från 45 till 40 timmar från år 1965 till år 1973. Av detta följer att bilden av deltidsarbetets utveckling rimligtvis borde vara missvisande åtminstone för tiden före år 1973.

Statistiska centralbyrån, SCB, skiljer i arbetskraftsundersökningarna AKU på kort och lång deltid. Kort deltid omfattar 1–19 timmar, lång deltid 20–34 timmar. Orsaken till att gränsen för deltidsarbete är 34 timmar är oklar. En trolig förklaring är att när Sverige importerade tidsnormer från USA:s arbetskraftsundersökningar följde gränsen med, utan att någon reflekterade över bakgrunden. I USA infördes dock 40-timmarsveckan redan år 1950. Det innebär att fram till år 1973 var skillnaden mellan hel- och deltidsarbete i Sverige större än den är i dag. Ett annat exempel på deltidsmått representeras av Nederländerna

(kapitel 4.3). Där definieras deltid som arbetstid som med minst en timme understiger heltid.

Det är inte bara i statistiska sammanhang som relationen mellan antalet timmar för heltidsarbete och deltidsarbete är intressant. Även i arbetslöshetsförsäkringen spelar definitionen roll. Den som t.ex. har en normalarbetstid som är 40 timmar och som endast arbetar 34 timmar får ingen ersättning.

Idén om att göra förändringar av deltidsbegreppet i arbetslöshetsförsäkringen är inte ny. Av kapitel 6 framgår att riksdagen under 1990-talet uppmanat regeringen att i besparingssyfte ändra ersättningsrätten för dem som enbart har 7 till 8 timmars arbetslöshet per vecka.

Utredningen är inte beredd att förslå någon förändring av deltidsmättet, vare sig i statistiskt hänseende eller i arbetslöshetsförsäkringen. Däremot har utredningen uppmärksammat att AKU har andra gränser för deltid än de som förekommer i arbetslöshetsförsäkringen och i kollektivavtal. Kollektivavtalen innehåller ofta en regel som innebär att de omfattar dem som arbetar minst 40 procent av heltid, vilket är mer än 16 timmar. Samma gräns återkommer i andra sammanhang, t.ex. i lagen om arbetslöshetsförsäkring. Där krävs att arbetsutbudet ska vara minst 17 timmar. Utredningen anser att det vore önskvärt att SCB har samma uppdelning på kort och lång deltid i AKU som dem som i övrigt gäller på arbetsmarknaden.

### **Problem med vad som ska betraktas som ersättningsberättigad undersysselsättning**

I kapitel 6 finns en beskrivning av säsonganställdas rätt till arbetslöshetsersättning. Den normala principen för alla arbetslösa är att ersättning kan betalas ut då anställningen upphör förutsatt att bland annat grundvillkoren är uppfyllda. Säsonganställda kan dock i vissa fall betraktas som om de inte är ofrivilligt arbetslösa och därmed kan deras rätt till ersättning vid säsonguppehållen diskuteras. För närvarande finns ingen säsongbegränsningsregel utfärdad.

Detta indikerar att det inte alltid finns en klar gräns som avgör vem som är arbetslös och vem som är undersysselsatt under del av året, något som även ARBOM-utredningen konstaterat.<sup>12</sup> Rätten att använda arbetslöshetsersättning som försörjning under den del av året då han eller hon är undersysselsatt har alltid varit omstridd. Problem förknippade med detta beror på de beräkningsgrunder som tillämpas i arbetslöshetsförsäkringen.

<sup>12</sup> SOU 1996:150, s. 74.

Ersättning från arbetslöshetsförsäkringen beräknas idag på veckoarbetstid, men kan även sträckas ut över ett antal veckor för dem som har oregelbunden arbetstid. Det är därmed relativt lätt att se vilka som är deltidsarbetslösa. För dem som arbetar under del av året och är arbetslös under resterande del av året finns däremot inte motsvarande utrymme för att låta arbetad tid som överstiger heltid ”spilla över” på den tid som betraktas som arbetslös. Om beräkningen av arbetslöshetsersättning i stället byggde på ett annat mått än veckotid, exempelvis årsarbetstid, skulle det vara möjligt att låta koncentrerad arbetad tid utgöra hinder för att betala ut arbetslöshetsersättning. Detta arbete skulle även kunna räknas in i arbetsvillkoret.

För att komma tillrätta med problemet att arbetslöshetsförsäkringen används som inkomstutfyllnad kan man tänka sig olika varianter av lösningar, vilka diskuteras nedan.

1. En tänkbar lösning skulle vara att inkomst skulle räknas som arbetad tid.<sup>13</sup> Denna möjlighet skulle dock innebära en hel del problem i arbetslöshetsförsäkringen. Den som t.ex. får en mycket hög inkomst för en kort tids arbete skulle antagligen anse att det vore orättvist att inte kunna få arbetslöshetsersättning för den tid som han eller hon står till arbetsmarknadens förfogande och skulle kunna ta ett arbete. Den som däremot arbetar under lång tid och har en låg inkomst skulle kunna räknas som ersättningsberättigad på grund av den låga inkomsten. En tung invändning mot ett sådant system är att risk för att försäkringen skulle bidra till lönedumpning om försäkringen i än högre grad skulle fungera som löneutfyllnad.

2. Ett annat sätt att minska risken för att arbetslöshetsförsäkringen används som inkomstutfyllnad för dem som arbetar del av året skulle kunna vara att införa ett strängare arbetsvillkor. Under år 1996 fattade riksdagen beslut om att arbetsvillkoret skulle skärpas till nio månaders arbete under en ramtid av tolv månader. Nu trädde aldrig villkoret i kraft, men hade den gjort det hade en stor effekt antagligen uppnåtts avseende de personer som regelbundet arbetar del av året. De hade troligtvis inte kvalificerat sig för rätt till ersättning, åtminstone inte till en första ersättningsperiod.

3. En annan variant skulle kunna vara att ha ett mer differentierat arbetsvillkor. Exempelvis skulle man kunna tänka sig att arbetsvillkoret upparbetades under en längre tid än i dag och att full kompensation skulle uppnås först efter 24 månader. Därefter skulle en successiv omräkning av ersättningens storlek ske, kanske varje månad. Vid beräk-

<sup>13</sup> Detta förekommer faktiskt i vissa speciella situationer. Den som utfört s.k. konstnärligt arbete får sin inkomst av detta arbete omvandlat till arbetad tid genom användning av ett schabloniserat timlönebelopp.

ningen skulle man backa 24 månader och räkna med arbetad tid under denna ramtid. Det skulle innebära att den som arbetat heltid i två år eller längre skulle ha möjlighet att få full ersättning under den första månaden. Därefter skulle beräkningen utgå från att det fanns 23 månader med full arbetad tid och en månad med arbetslöshetsersättning. Ersättningen skulle därför sjunka under den andra månaden.

4. Ytterligare en annan lösning skulle kunna vara att ha säsongbegränsningsregler i arbetslöshetsförsäkringen. Tanken skulle vara att bristen på utfyllande arbetslöshetsersättning skulle påverka arbetsmarknadens parter att ta ansvar för de kostnader som finns för verksamheten.

5. Deltidsbegränsningarna är ett exempel på försök från statens sida att påverka de avtalsslutande parternas handlande. De har dock i princip inte haft någon större effekt på deltidsarbetslösheten. Ett annat exempel, som skulle kunna beskrivas som mer lyckat, är den tillämpning som sker när det gäller anställda vid bemanningsföretag. Det är antagligen inte helt omöjligt att avsaknaden av möjligheten för de anställda att få fylla ut ej arbetad tid med arbetslöshetsersättning bidragit till att parterna ingått ett nytt kollektivavtal som innebär att de anställda garanteras 75 procent arbetstid, istället för som tidigare 50 procent.

6. Det finns även exempel på branscher där man utformat lönesystem som medför en fördelning av lönen på den tid av året då arbetet inte pågår. Det gäller t.ex. lärare som arbetar i läsårsanknuten verksamhet och som får ferielön eller avlönas enligt uppehållslönesystemet.

## Uppdragstagare

Till utredningen har framkommit synpunkter om att möjligheterna för uppdragstagare att få arbetslöshetsersättning under den tid då han eller hon inte har uppdrag borde förbättras.

Motiveringen är att uppdragstagare har en utsatt ställning på arbetsmarknaden och i vissa fall har svårt att själv styra vilka inkomster han eller hon får i framtiden.

Utgångspunkten för att utredningen valt att diskutera uppdragstagares ersättningsrätt är att, liksom deltidsarbetslösa, kan uppdragstagare vara personer som inte har full sysselsättning. I kapitel 6.5 redogörs för resonemang kring företagare och uppdragstagares ställning i arbetslöshetsförsäkringen.

Kritiken mot nuvarande regler utgår från resonemanget att brist på inkomst på grund av för få uppdrag innebär att individen är arbetslös. Enligt de argument som finns för att behålla nuvarande regler handlar dock inte arbetslöshetsbegreppet i försäkringen om att man inte kan

försörja sig. I stället är det väsentliga enligt grundvillkoren i försäkringen<sup>14</sup> att den arbetslöse står till arbetsmarknadens förfogande och att han eller hon söker arbete och är beredd att anta arbete. Ordet arbete innebär i detta sammanhang inte uppdrag i det egna företaget utan en anställning vid ett annat företag.

Det som bedöms enligt grundvillkoren är med andra ord brist på arbete, inte brist på inkomst.

Utredningen har tagit fasta på att arbetslöshetsförsäkringen nyligen varit föremål för utredning och en sammanhållen arbetslöshetsförsäkring har införts fr.o.m. den 1 januari 1998. Därmed har även företagarreglerna ändrats.<sup>15</sup> Regeringen angav i prop. 1996/97:107 att uppdragstagarbegreppet är så komplext att det inte lämpar sig i lag att införa särskilda regler om uppdragstagares rätt till arbetslöshetsersättning vid arbetslöshet.

Utredningen har noga övervägt om det bör föreslås förändringar i försäkringen för denna grupp på arbetsmarknaden, men kommit fram till att dagens regler om företagares möjligheter att få arbetslöshetsersättning, då tillräcklig sysselsättning inte finns, bör behållas. Utredningen anser också att det är viktigt ur konkurrenssynpunkt att försäkringens regler upprätthålls. Det är därför rimligt att ställa krav på att verksamheten ska ha upphört och att det inte ska gå att varva uppdrag med arbetslöshetsersättning. I annat fall skulle det mycket väl kunna innebära att arbetslöshetsersättningen blir en inkomstutfyllnad i verksamheten. Därigenom kan den som inte har full lönsamhet i sin verksamhet ta ut ett underpris för sin uppdragsverksamhet och i stället klara sin försörjning genom komplettering med arbetslöshetsersättningen. Effekten kan bli att andra företag på marknaden, vars lönsamhetskrav innebär att ett högre pris måste tas ut av uppdragsgivarna, slås ut.

<sup>14</sup> Se kapitel 6.

<sup>15</sup> Företagarreglerna i arbetslöshetsförsäkringen ändrades redan fr.o.m. den 29 september 1997.



## 14.5 Uppslag utanför arbetslöshetsförsäkringen som inte lett till förslag

Under utredningens arbete har ett antal förslag som ligger utanför arbetslöshetsförsäkringens ram diskuterats. Utredningen har valt att inte gå vidare med dessa uppslag, framför allt eftersom de ligger utanför utredningens uppdrag. Då de dock är både tankeväckande och intressanta beskrivs de kortfattat nedan.

### **Kompetensutveckling**

Till utredningen har framförts synpunkter på att arbetsgivare som har många deltidsanställda respektive tillfälligt anställda inte står för kostnader kring kompetensutveckling som borde belasta verksamheten. I vissa fall övervältras kostnader av detta slag på samhället via arbetsmarknadspolitiken. Både av konkurrensskäl och för att inte stimulera anställningsformer med sämre utvecklingsmöjligheter har det ansetts rimligt att berörda företag belastas med kostnader både motsvarande en nivå som gäller heltids- och tillsvidareanställda och vad gäller extra insatser inom arbetsmarknadspolitiken. Differentierade arbetsgivaravgifter har framförts som ett förslag. Utredningen har inte haft möjlighet att närmare pröva idén i detta sammanhang.

### **Differentierade arbetsgivaravgifter**

Utredningen har visat att deltidsarbete och tillfälliga anställningar är koncentrerade till några branscher. Det gäller också kostnaderna för arbetslöshetsersättning knutna till dessa anställningsformer. Finansieringen av arbetslöshetsersättningen är utformad solidariskt vad gäller arbetsmarknadsavgiften som arbetsgivarna betalar. Avgiften är lika stor oberoende av arbetslöshetsrisken och arbetslöshetens sammansättning och kostnaderna för ersättningen.

Den enskilde betalar en obetydlig del av arbetslöshetsersättningens kostnader via avgiften till arbetslöshetskassan. Kostnaden varierar här mellan olika kassor men eftersom avgiften totalt är så låg kan man säga att det också för den enskilde kan framstå som en solidarisk finansiering oberoende av arbetslöshetsrisk.

Finansieringen av försäkringen sker i stort via skattebetalningar från företag och enskilda.

Det har framförts till utredningen att en differentierad finansiering av försäkringen skulle tydligare än i dag kunna fungera som regulator inom

branscher med hög arbetslöshet. Tanken är i korthet att om det mer direkt syns i företagets och de enskildas utgifter för försäkringen när kostnaderna ökar, kommer det att påverka löne- och andra avtalsdiskussioner och därmed bidra till anpassningen på arbetsmarknaden och arbetslöshetsutvecklingen.

Utredningen menar att en förändring av detta slag är alltför långtgående för att kunna behandlas i denna utredning.

### **Statsbidrag till kommunerna**

Vid sidan av de generella statsbidragen, som 1997 uppgick till nära 58 miljarder kronor (ca 15 procent av kommunernas inkomster), finns det statliga utjämningsbidraget till kommuner och landsting. Syftet med utjämningsbidraget är att skapa likvärdiga förutsättningar för alla kommuner resp landsting. Bidraget utjämnar för såväl skillnader i skattekraft som för strukturella kostnadsskillnader mellan kommuner respektive mellan landsting. År 1998 uppgick utjämningsbidraget till nära 21 miljarder kronor. Det statliga utjämningsbidraget består av inkomstutjämning, kostnadsutjämning och ett tillägg för att utjämna skillnader i befolkningsunderlaget.

Inkomstutjämningsystemet kompenserar 95 procent av alla skillnader i skatteunderlaget, och därmed 95 procent av de skillnader i form av minskade kommunala intäkter som uppstår t.ex. till följd av arbetslöshet. Genom kostnadsutjämningsystemet får kommuner med hög arbetslöshet dessutom ersättning för kommunala kostnader för att sysselsätta människor i olika former av arbetsmarknadspolitiska åtgärder och för strukturella skillnader som t.ex. medför ett ökat antal socialbidragstagare. Kostnadsutjämnningen för arbetslöshet motsvarar 200 kronor per invånare för varje procentenhet med vilken arbetslösheten överstiger riksgenomsnittet plus en procent. Detta motsvarar ca 40 000 kronor för en extra arbetslös.

Utjämningsbidragets konstruktion gör det lönsamt för en kommun att slussa arbetslösa från socialbidrag till arbetslöshetsförsäkringen. För varje person som försörjs via arbetslöshetsförsäkringen istället för genom socialbidrag sparar en kommun ca 84 000 kronor. I vissa fall kan det också vara en förlustaffär för en kommun om en arbetslös med arbetslöshetsersättning får ett reguljärt arbete. Slutsatsen blir att kostnaderna för en högre arbetslöshet kompenseras eller till och med överkompenseras i utjämningsystemet.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Räkneexempel se Fi-dep/ESO Ds 1998:15, s. 54.

Regeringen har vid ett flertal tillfällen klargjort att man önskar begränsa deltidsanställningar och tillfälliga anställningar. Kommunerna står för en mycket stor del av deltidsanställningar och tillfälliga anställningar och därmed också för en stor del av de kostnader som belastar arbetslöshetsförsäkringen.

Frågan har aktualiserats till utredningen, om inte statsbidraget till kommunerna borde kunna utformas på ett sådant sätt att kommunerna uppmuntras att bedriva sin verksamhet på det sätt som regeringen önskar. En översyn av statsbidragssystemet till kommunerna har dock nyligen gjorts och förslaget är föremål för remissbehandling.

### **Trygghetssystemen**

Utredningen har även pekat på att socialförsäkringssystemen i vissa fall tycks missgynna dem som har atypiska anställningar. Som exempel kan nämnas att för dem som är behovsanställda kan det vara oklart vem som ska betala ersättning vid sjukdom. Arbetsgivaren kan hävda att den sjuke inte skulle ha arbetat och därmed inte har rätt till någon sjuklön, medan försäkringskassan kan anse att arbetsgivarinträde ska ske. Riksförsäkringsverket har uppmärksammat problemet och klargjort att de som är anmälda som arbetssökande vid arbetsförmedlingen ska ha rätt till sjukpenning utan att arbetsgivaren behöver betala sjuklön. För dem som inte är anmälda vid Arbetsförmedlingen är lagstiftningen oklar.

Utredningen anser att man borde se över lagstiftningen och anpassa denna till de nya anställningsformer som har vuxit fram under 1990-talet så att tidsbegränsat anställda ges ett starkare skydd i olika trygghetssystem.

## 15 Kostnadsberäkning/finansiering

Under de senaste fem åren har den genomsnittliga totalkostnaden i arbetslöshetsförsäkringen för deltidsarbetslösheten uppgått till cirka 4 570 miljoner kronor/år, enligt utredningens uppskattningar. Motsvarande kostnad för arbetslöshet som kringgärdat tillfälliga jobb uppgick under 1997, enligt uppskattningarna, till närmare 4 300 miljoner kronor. Med det minskade antalet personer år 1998 var kostnaden 3 063 miljoner kronor.

Utredningen har uppskattat hur kostnaden för arbetslöshetsförsäkringen skulle förändras om deltidsarbetslösheten minskar med en procent per år under en femårsperiod med oförändrade regler. Jämfört med 1998, och med oförändrade regler, skulle denna kostnad minska med sammanlagt drygt 650 miljoner kronor. Utredningen har också uppskattat hur kostnaden för arbetslöshetsersättningen skulle förändras om arbetslösheten i samband med tillfälliga jobb skulle minska med en procent årligen. Förändringen blir då, jämfört med 1998, en minskning med sammanlagt 150 miljoner kronor.

De förändrade regler som utredningen föreslår kommer sannolikt att leda till besparingar för statskassan. Omkring 20 procent av de deltidsarbetslösa kommer, enligt utredningens beräkning, att omfattas av en 52-veckorsgräns. Det förväntade utfallet beror på vilka antaganden som görs, bl.a. om den andel som övergår till heltidsarbetslöshet. Utredningen be dömer att inflödet av nya deltidsarbetslösa blir 90 000 per år och att cirka 20 procent av dem som berörs av 52-veckorsgränsen blir heltidsarbetslösa. Det kommer, enligt utredningens uppskattning, att ge en årlig besparing för arbetslöshetsförsäkringen om cirka 1 500 miljoner kronor. Till detta kommer kostnader för arbetslöshetsersättning på heltid för vissa personer, samt för arbetsmarknadspolitiska insatser, varför nettobesparingen för statskassan enligt utredningens beräkningar blir ungefär 1 100 miljoner kr per år de närmaste 5 åren.

Utredningen föreslår att Arbetsmarknadsstyrelsen ges uppdrag och medel för att under två år i samarbete med arbetsmarknadens parter driva ett projekt i syfte att genom information samt visst ekonomiskt stöd påskynda etablering av fler branschanknutna, helt intäktsfinansierade bemanningsföretag. AMS föreslås tilldelas 250 miljoner kronor för

projektet. Finansieringen föreslås utgöras av en del av de besparingar i statsbidraget till arbetslöskassorna, som blir ett resultat av utredningens förslag.

Uppgifterna i detta kapitel baseras på uppskattningar som utredningen låtit göra och som redovisas i sin helhet i bilaga 4. Det har under utredningens arbete framkommit att det finns brister i det underlag och de modeller som krävs för att göra mer exakta beräkningar, varför utredningen vill betona att resonemangen nedan bygger på uppskattningar och inte på exakta beräkningar.

## 15.1 Kostnader i arbetslöshetsförsäkringen för deltidsarbetslösa 1994–1998

Som utredningen tidigare har konstaterat har antalet deltidsarbetande under lång tid varit relativt konstant, oberoende av konjunktur. Antalet deltidsarbetslösa ökade däremot kraftigt under de första fyra åren på 1990-talet. År 1994 klingade den kraftiga ökningen av. År 1998 vände utvecklingen till en svag minskning av antalet deltidsarbetslösa.

Ökningen har varit särskilt stor för de deltidsarbetslösa som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Som *figur 15.1* visar har den gruppen tredubblats under den senaste tioårsperioden.

*Figur 15.1. Antalet inskrivna deltidsarbetslösa inskrivna vid Arbetsförmedlingen 1990- 1998.*



Källa: AKU.

Huvuddelen av deltidsarbetslösa vid Arbetsförmedlingen är också berättigade till fyllnadsersättning från arbetslöshetsförsäkringen, men exakt hur många finns inte statistiskt belagt. En del personer är anmälda vid Arbetsförmedlingen som deltidsarbetslösa, utan att de uppbär någon ersättning.

För att närmare kunna belysa detta har utredningen gjort egna bearbetningar av AMS register över utbetald arbetslöshetsersättning. Därtill kommer att Arbetslöshetskassornas Samorganisation bistått utredningen med uppgifter om det antal deltidsarbetslösa som fick ersättning från arbetslöshetsförsäkringen en vecka i september 1998. Dessa två datakällor, som visar stor överensstämmelse, ger vid handen att cirka 75 procent av de deltidsarbetslösa vid Arbetsförmedlingen uppbär ersättning från arbetslöshetsförsäkringen kontinuerligt.

Enligt AMS register fick ytterligare drygt 5 procent ersättning mer oregelbundet. Ungefär 15 till 20 procent av registrerade deltidsarbetslösa har haft ersättning tidigare, men deras ersättningsrätt har upphört. De har ändå valt att stå kvar vid Arbetsförmedlingen som deltidsarbetslösa arbetssökande. Utredningen utgår därför ifrån att cirka 80 procent av de deltidsarbetslösa som är anmälda vid Arbetsförmedlingen uppbär någon form av fyllnadsersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

Den ökade deltidsarbetslösheten med fler personer som erhållit fyllnadsersättning har naturligtvis, i kombination med höjd genomsnittlig dagpenning, medfört ökade kostnader för arbetslöshetsförsäkringen. I *tabell 15.1* redovisas den genomsnittliga dagpenningen, antal ersatta personer /dag, antal ersatta dagar samt den totala kostnaden för deltidsarbetslösheten i arbetslöshetsersättningen per år under var och ett av åren 1994–1998. På sista raden redovisas de genomsnittliga värdena för hela perioden.

Tabell 15.1. Uppskattning av total kostnad, antalet ersatta dagar per år, stocken och genomsnittlig dagpenning för deltidsarbetslösa under perioden 1994-1998. Uppskattningarna bygger på ett urval av var 100:e person i AKSTAT.

År	Genomsnittlig dagpenning	Ersatta/dag	Ersatta dagar	Total kostnad
1994	427	38 800	10 115 900	4 320 136 600
1995	435	41 700	10 884 000	4 729 999 700
1996	426	40 600	10 582 600	4 510 001 900
1997	448	40 500	10 547 800	4 726 392 300
1998	492	34 400	8 962 300	4 405 898 800
Snitt	444	39 400	10 279 700	4 569 111 900

Not: Som deltidsarbetslös har räknats en person som under tre veckors tid uppburit arbetslöshetsunderstöd, och där understödet betalats ut under färre dagar än den heltidsersättning personen skulle vara berättigad till enligt omräkningstabell.

Som framgår av kolumnen längst till höger har kostnaden för deltidsarbetslösheten i arbetslöshetsersättningen varierat över åren. Det beror såväl på förändringar i den genomsnittliga dagpenningen som antalet ersatta personer per dag och ersatta dagar. Under åren 1994–1998 har den totala kostnaden uppgått till cirka 4 320 miljoner kronor som lägst och 4 730 miljoner kronor som högst. Den genomsnittliga totalkostnaden har, enligt dessa uppskattningar, uppgått till cirka 4 570 miljoner under de studerade åren.

## 15.2 Arbetslöshetsersättningens kostnader för arbetslösheten som kringgärdar tillfälliga jobb 1997 och 1998

Antalet personer med arbetslöshetsperioder avbrutna med tillfälliga jobb var något högre under 1997 än 1998, 120 000 mot 90 000. Minskningen följer sannolikt av det förbättrade arbetsmarknadsläget mellan de två åren. Under 1997 hade varje person i genomsnitt nära 2 jobb med en genomsnittlig tid på cirka 10 veckor styck. Under 1998 var antalet jobb cirka 2 per person och den genomsnittliga tiden något längre, närmare 11 veckor per jobb.

Det utbetalade antalet ersättningsdagar per person var 88 under 1997 mot 85 under 1998. Skillnaderna är inte stora men tendensen är att tiden

med arbetslöshetsersättning har sjunkit samtidigt som tiden i arbete ökat. Undersökningar visar att personer med tillfälliga jobb har större chanser att få nya jobb än vad arbetslösa har, även om nästa jobb också är av tillfällig natur. Det är således möjligt att en större del växlar mellan kortare jobb utan mellanliggande arbetslöshet. En del kan också t.ex. studera mellan de tillfälliga jobben.

Den totala kostnaden i arbetslöshetsförsäkringen för arbetslöshet som kringgärdat tillfälliga jobb uppgick under 1997, enligt uppskattningarna, till närmare 4 300 miljoner kronor. Med det minskade antalet personer år 1998 var kostnaden 3 063 miljoner kronor.

Dessa uppskattningar baseras på personer som har varit inskrivna som arbetslösa vid förmedlingen minst två gånger under 1997 eller 1998 och som har haft ett arbete däremellan. Med arbete menas att personen antingen har fått ett tillfälligt eller ett fast arbete. Denna definition täcker inte fullständigt in tillfällighetsmarknaden då personer som har arbete över årsskiftet inte räknas med, vilket ger en viss underskattning av kostnaderna.

### 15.3 Förväntad framtida kostnadsutveckling för deltidsarbetslöshet och tillfälliga anställningar med nuvarande regelsystem

Utredningen har uppskattat hur kostnaden för arbetslöshetsförsäkringen skulle förändras om deltidsarbetslösheten minskar med en procent per år under en femårsperiod med oförändrade regler. Jämfört med 1998, och med oförändrade regler, skulle denna kostnad minska med sammanlagt drygt 650 miljoner kronor.

Utredningen har också uppskattat hur kostnaden för arbetslöshetsersättningen skulle förändras om arbetslösheten i samband med tillfälliga jobb skulle minska med en procent årligen. Jämfört med 1998, skulle kostnaderna minska med sammanlagt 150 miljoner kronor.

### 15.4 Kostnadsberäkning av utredningens huvudförslag

Utredningen föreslår att fyllnadsersättning vid deltidsarbetslöshet begränsas till 52 veckor. Under året (52 veckor) som föregår tidpunkten för den bortre parentesen för arbetsgivaren, utgår utredningen ifrån att



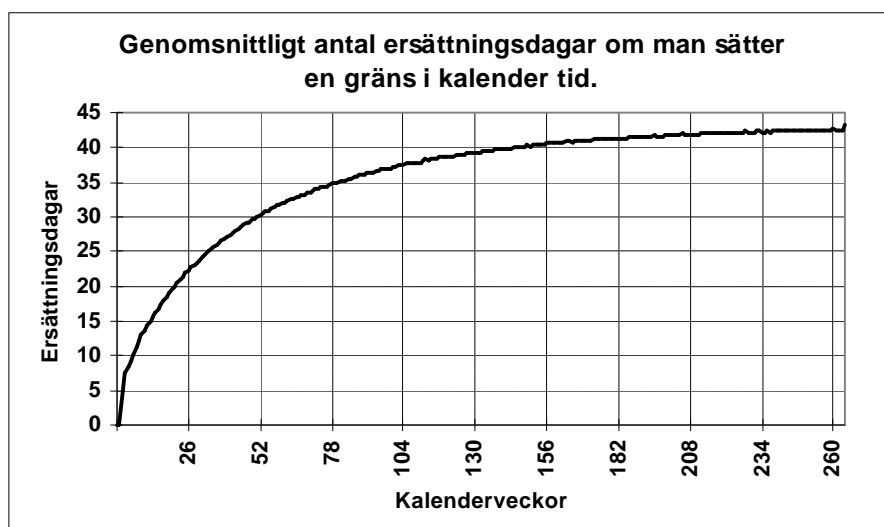
den enskilde och arbetsgivaren, med stöd av arbetsförmedlingen och sin fackliga organisation, prövar om och hur man ska kunna erbjuda önskad arbetstid.

När året gått ställs arbetsgivare och anställd i en definitiv valsituation, den "bortre parentes" för arbetsgivaren. Det gäller att antingen erbjuda den anställde önskad tid eller riskera att denne säger upp sig.

För den enskilde gäller det att antingen ta vara på möjligheten att delta i ett arbetsmarknadsprogram på heltid med sedvanlig ersättning motsvarande a-kassa eller att stanna kvar på deltidsarbetet utan fyllnadsersättning. Utredningen förslår att de som är 60 år och äldre och som när förslaget genomförs uppbär fyllnadsersättning erbjuds att fortsätta i nuvarande system tills de går i pension.

Den gräns som är av särskilt intresse för utredningen är således 52 veckor. Med 52 veckor som gräns skulle det genomsnittliga antalet ersättningsdagar sjunka från nuvarande 47 dagar till 30. (Se figur 15.1) Jämfört med idag är det en minskning av tiden med 40 procent. Om man antar att inflödet till deltidsarbetslöshet är opåverkat av denna regelförändring skulle således stocken minska med 40 procent och vid oförändrade ersättningsregler skulle den direkta kostnaden för deltidsarbetslösheten minska i motsvarande grad.

Figur 15.1. Genomsnittliga antalet utbetalade ersättningsdagar per person, fördelade efter vilken gräns i kalenderveckor som sätts för rätt till deltidsarbetslöshetsersättning.

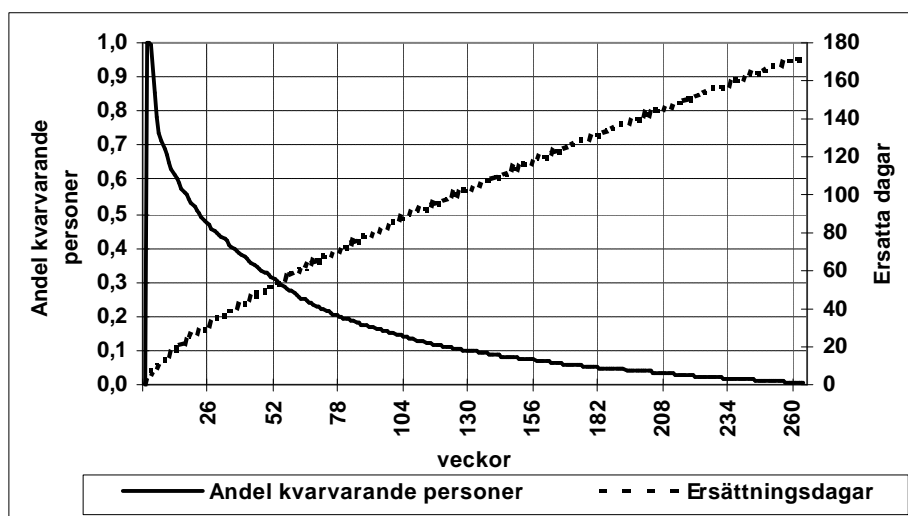


Med den genomsnittliga kostnaden under perioden 1994–1998, som var 4 569 miljoner per år skulle den direkta besparingen bli 1 828 miljoner kronor per år, om allt annat hålls konstant. Utredningen har diskuterat om personer över 60 år eventuellt kan undantas från regel­förändringar. Dessa utgjorde omkring tre procent av populationen och kostnaderna bör i sådana fall justeras i motsvarande grad.

Ovan har utredningen redovisat hur de direkta kostnaderna för arbetslöshetsförsäkringen skulle påverkas om möjligheten att erhålla fyllnadsersättning från arbetslöshetsförsäkringen begränsas till 52 veckor.

Det finns också ett antal indirekta effekter som också måste övervägas. Det gäller framför allt vad en begränsning av rätten till deltidsarbetslöshetsersättning får för effekter på arbetslösheten. Genom avläsning i *figur 15.2* framgår att 30 procent av dem som uppbär ersättning kommer att beröras av gränsen 52 kalenderveckor. Det är avgörande för kostnadsberäkningarna hur dessa kommer att bete sig. Det gäller framför allt i vilken utsträckning de kommer att få ett heltidsarbete, fortsätta på deltid utan deltidsarbetslöshetsersättning, bli heltidsarbetslösa eller erbjudas ett arbetsmarknadspolitiskt program för att underlätta omställningen till ett annat arbete.

*Figur 15.2. Andel som fortfarande lyfter deltidsersättning (vänstra vertikala axeln) och antalet ersatta dagar med deltidsarbetslöshetsersättning (högra vertikala axeln) efter olika antal kalenderveckor.*



Det är i första hand de som blir heltidsarbetslösa eller deltar i arbetsmarknadspolitiska program som påverkar kostnaden för arbetslöshetsersättningen och statskassan. Genom vissa antaganden kan kostnadsbesparingarna uppskattas.

Till att börja med kan man förmoda att individerna väljer det alternativ de anser mest ekonomiskt lönsamt. I vissa intervall av deltidarbetslöshet skulle personer tjäna ekonomisk på att bli heltidsarbetslösa istället för att jobba deltid utan ersättning. Det ekonomiskt bästa valet varierar beroende på lön och antalet ersatta deltidsdagar. Tyvärr finns ingen statistik som belyser antalet arbetade timmar för deltidarbetslösa. Men om man ser till hela gruppen deltidarbetande arbetar ungefär 40 procent 30 timmar per vecka eller mer och ytterligare 20 procent som arbetar mer än 25 timmar per vecka. Det bör därför vara ganska många deltidarbetslösa som tjänar på att fortsätta sitt deltidarbete, jämfört med att övergå till heltidsarbetslöshet.

Man kan också anta att den del av utredningens förslag som innebär att deltidarbetslösa ska informera sin eller sina arbetsgivare om att de vill arbeta mer tid och presentera ett intyg om arbetsgivaren i fråga inte kan erbjuda mer tid, kommer att innebära att cirka 10 procent av de deltidarbetslösa inom 52 veckor kommer att ha den arbetstid de önskar. Från de 30 procent som idag skulle beröras av 52-veckorsgränsen bör man alltså dra bort 10 procent. Resultatet blir att uppskattningsvis 20 procent av de deltidarbetslösa kommer att gå till heltidsarbetslöshet under en övergångsperiod.

De förändrade regler som utredningen föreslår innebär en betydande kostnadsbesparing. Med en rimlig bedömning av utvecklingen, där inflödet av nya deltidarbetslösa blir 90 000 per år och 20 procent av dem som berörs av 52-veckorsgränsen blir heltidsarbetslösa skulle den totala ackumulerade besparingen under fem år bli cirka 6 miljarder kronor, jämfört med 1998 års deltidarbetslöshet och oförändrade regler.

Besparingen väger in de indirekta effekterna till följd av en ökning i heltidsarbetslösheten. En del av denna kostnadsökning består av ökade kostnader för arbetsmarknadspolitiska insatser. I kostnadskalkylen antas att alla de som passerar gränsen tillbringar fyra månader i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Kostnaden för åtgärdstiden om 20 procent av de som berörs av 52-veckorsgränsen uppgår till cirka 1 800 miljoner kronor. Besparingen för arbetslöshetsförsäkringen uppgår följaktligen till cirka 7 800 miljoner kronor.

Om istället 10 procent går till heltidsarbetslöshet blir motsvarande besparing för arbetslöshetsersättningen cirka 8 300 miljoner kronor, kostnaderna för heltidsarbetslösheten cirka 900 miljoner kronor och den sammanlagda besparingen följaktligen cirka 7 400 miljoner kronor. Motsvarande siffror om 30 procent av de som berörs av 52-veckors-

gränsen blir heltidsarbetslösa, har uppskattats till cirka 6 500 miljoner kronor i besparing för försäkringen, cirka 2 700 miljoner kronor för den ökade heltidsarbetslösheten varvid den sammanlagda besparingen blir cirka 3 800 miljoner kronor. I bilaga 4 redovisas fler tänkbara utvecklingstendenser.

## 15.5 Finansiering av lagda förslag

Utredningen föreslår att Arbetsmarknadsstyrelsen ges uppdrag och medel för att under två år i samarbete med arbetsmarknadens parter driva ett projekt i syfte att genom information samt visst ekonomiskt stöd påskynda etablering av fler branschanknutna, helt intäktsfinansierade bemanningsföretag. AMS föreslås tilldelas 250 miljoner kronor för projektet.

Finansieringen föreslås utgöras av en del av de besparingar i statsbidraget till arbetslöskassorna, som blir ett resultat av utredningens förslag. Utredningen är medveten om de budgettekniska problem som kan föreligga genom att två olika utgiftsområden berörs, men utgår ifrån att dessa problem kan lösas.

## 16 Konsekvenser av förslagen

### 16.1 Konsekvenser för deltidsarbetslösa och tillfälligt anställda

Utredningen har gjort bedömningen att deltidsarbetslösheten sannolikt kommer att fortsätta minska i långsam takt, särskilt inom offentlig sektor.

Utredningens huvudförslag bör kunna påskynda denna utveckling även om det är svårt att beräkna hur många ytterligare färre deltidsarbetslösa det kan innebära. Som tidigare redovisats har effekterna av genomförda regelförändringar i försäkringen svårligen gått att säkert belägga eller särskilja från konjunkturpåverkan.

Förslaget kommer att om det genomförs att samspela väl med två andra väsentliga framtida utvecklingstendenser. Den ena av dessa är den positiva konjunkturutveckling som förutspås de närmaste åren. Den andra är de stora kommande rekryteringsbehoven inom offentlig sektor, särskilt inom vård, omsorg och utbildning där brist på personal redan förekommer på många håll. Politiskt finns sedan länge uttalande ambitioner på regeringsnivå samt i flertalet kommuner att inom denna sektor övergå till mer av heltid och fasta anställningar. Detta både för att klara kvalitetskraven i verksamheterna och personalförsörjningen.

Konjunkturutvecklingen innebär ökade möjligheter för både deltidsarbetslösa och tidsbegränsat anställda att finna den önskade anställningen. För deltidsarbetslösa kommer säkerligen både möjligheterna att få önskad tid hos nuvarande arbetsgivare som chansen att byta yrke och via en omställningsutbildning gå över i ny bransch att öka.

Utredningens förslag innebär bl.a. större press på arbetsgivarna genom att konfrontera dem med de anställdas förväntningar om mer arbetstid på ett systematiskt och återkommande sätt samt genom att ange en bestämd tidsperiod inom vilken arbetsgivaren måste ha löst situationen för att vara säker på att kunna behålla den anställde. Enligt förslaget stöds den enskilde också i dialogen med arbetsgivaren genom att arbetslöshetskassa, arbetsförmedling och fackliga företrädare involveras. Därmed blir förslaget pådrivande och ett stöd för att genomföra

nödvändiga omstruktureringar och lösningar för enskilda och därmed blir det på ett annat sätt synligt för inblandade parter vad som kan lösas och vad som inte kan lösas.

Samtidigt som förslagen ger en bestämd ordning till stöd för den enskildes och arbetsgivarens diskussion om en lösning, inkluderas även förslag om att förmedlingen kan bidra med viss finansiering för de eventuella särskilda ansträngningar arbetsgivaren kan behöva göra för att erbjuda den deltidsarbetslöse önskad tid. De deltidsarbetslösa som har anställning inom verksamheter med ambitioner att öka sin kvalitet och verka för fler fasta heltidsanställningar, som inom offentlig sektor, bör rimligen genom utredningens förslag kunna få önskad tid. Inte minst genom att det handlar om genomförande av politiska ambitioner och att tillämpliga lösningsmodeller finns som inte ger nämnvärda kostnadsökningar.

I den utsträckning arbetsgivaren trots den systematiska prövningen och det tillgängliga stödet inte kan erbjuda önskad lösning inom 52 veckor menar utredningen att samhället har gjort tillräckligt för att tillgodose arbetsgivarens personalbehov via den indirekta subvention arbetslöshetsersättningen utgör. En längre prövotid skulle innebära allt för långtgående uppmjukning av omställningskraven på arbetsgivaren och samtidigt en risk för s.k. "inlåsnings" för den anställda i oönskat deltidsarbete. Förslaget kommer i denna del innebära att sådana arbetsgivare på sikt får svårt att rekrytera till deltidsanställningar bland de som söker heltidsarbete. Denna svårighet förstärks av förslaget som innebär att arbetsförmedlingen inte ska kunna anvisa heltidssökande till deltidsanställningar med hot om avstängning från kassaersättning.

Utredningen anser att förslagen därigenom kommer att innebära ett minskande inflöde i deltidsarbetslöshet.

För de arbetssökande innebär förslagen minskad risk att bli kvar i yrken där chansen till önskad arbetstid är liten och större möjligheter att direkt, kanske via utbildning, söka sig till bättre yrkesliv och utveckling. Det gäller även de sökande som till följd av förslagen väljer att säga upp sin deltidsanställning och anta förmedlingens erbjudande om omställningsprogram på heltid. Det är utredningens bedömning att en del av dessa och något fler än hittills efter deltidsanställning kommer att vara heltidsarbetslösa periodvis innan en önskad lösning kan nås.

Med tanke på hur stor andel som berör offentlig sektor och den förbättrade konjunkturen bör denna grupp dock bli fåtalig. För de berörda innebär det ändå en större möjlighet att få en heltidsanställning snabbare än om man blir kvar i det deltidsarbete där arbetsgivaren inte ens efter 52 veckors systematisk prövning kunnat erbjuda sådant. Det beror bl.a. på som utredningen visat att såväl förutsättningarna för omställning som benägenheten är begränsade så länge deltidsanställningen pågår. Skulle

ett heltidsarbete dyka upp efter denna prøvotid och den enskilde inte ännu hittat arbete på annat håll är denne oförhindrad att söka arbetet och har säkerligen även stora möjligheter att få detsamma med tanke på att personen är känd hos arbetsgivaren.

Förslagen innebär att deltidsarbetslösa och i viss utsträckning även tidsbegränsat anställda får betydligt större möjlighet till stöd från arbetsförmedlingen och till deltagande i arbetsmarknadspolitiska program. Risken för att dessa grupper arbetssökande kommer allt längre efter övriga på arbetsmarknaden vad gäller kompetens- och arbetslivsutveckling minskar därmed.

Huvudförslaget innebär således att den enskilde anställda får ökade möjligheter till samma grad av kompetensutveckling som heltidsanställda. Härigenom kan man som deltidsanställd t.ex. vidareutbilda sig för att också kunna utföra mer än en arbetsuppgift hos arbetsgivaren. Därmed kan både den anställdes och företagets konkurrenskraft öka.

## 16.2 Konsekvenser för vissa sektorer

Under årens lopp har mycket gjorts för att råda bot på ofrivilligt deltidsarbete, det har ofta handlat om partsgemensamma projekt, ibland också i samarbete med arbetsförmedlingen. Gemensamt för projekten är att de krävt betydande resurser, att de inriktats på enskilda deltidsarbetslösa och att de ofta lett till resultat för just dessa. Så snart projekten avslutats återgår allt till det vanliga, nya personer rekryteras till deltidsarbete och deltidsarbetslösheten stiger till ordinarie nivå. Inte ens i den senaste högkonjunkturen med stor brist på arbetskraft, t.ex. inom vård/ omsorg och industri, lyckades man åstadkomma varaktiga förändringar.

Offentlig sektor står för en mycket stor del av den ofrivilliga deltidsarbetslösheten. Samtidigt har man betydande behov av personalrekrytering framöver. Extremt stora rekryteringsbehov på grund av ålderspuckeln med stora pensionsavgångar tillsammans med ökande behov av vård och omsorg för en åldrande befolkning. Kraven på hög och jämn kvalitet inom vård, omsorg och skola skärps och innebär krav på kontinuitet och kompetens hos personalen. Ett sätt att lösa situationen är att utnyttja kompetens man redan har bland de deltidsarbetslösa och tillfälligt anställda. Rimligen behöver man då också skapa mer attraktiva anställningsformer framöver; fler heltidsanställningar och fler fasta anställningar. Det är en inriktning som även slagits fast i politiska beslut.

Lokalt finns exempel på goda lösningar, men totalt sett går utvecklingen mycket långsamt. Den decentraliserade personaladministrationen,

de många lokala enheterna med eget ansvar som värnar om "sin" personal och inte ser till vad som är optimalt för helheten, de allt fler olika huvudmännen i offentlig verksamhet som läggs ut på entreprenad sägs vara försvårande faktorer.

Till det kommer att många kommuner och landsting menar att det blir alltför dyrt att anställa deltidsarbetslös personal på den tid de önskar. Detta är givetvis sant om personalen anställs utan att kunna nyttiggöras på den utökade anställningstiden. Försöken med s.k. resursarbeten har visat att deltidsanställd personal som med resursarbete garanterats den arbetstid de önskat i mycket stor utsträckning kunnat få full lön av arbete, genom att de på den utökade tiden gått in som vikarier och på timmar inom olika kommunala verksamheter i stället för att man tagit in tillfällig personal. De resultaten liksom olika lokala exempel med liknade resultat visar att det finns lösningar inom befintliga kostnadsramar. Det är också utredningens mening att det genom organisatoriska lösningar är fullt möjligt att åstadkomma fler heltids- och fasta anställningar utan att kostnaderna ökar alls eller obetydligt.

Etableras bestående lösningar där personalen får fast anställning och den arbetstid de önskar innebär det att branschen får större attraktivitet. För skola, vård och omsorg kommer attraktionsvärdet att vara avgörande när det gäller rekryteringsmöjligheterna framöver. Fler fasta heltidsanställningar innebär även avsevärt förbättrade möjligheter till den nödvändiga kvalitetssäkringen i dessa verksamheter, kvalitet såväl för medborgarna som tar del av servicen som för de anställda.

Utredningens förslag bör kunna bidra till att påskynda och stödja förändringar i den önskade riktningen inom kommuner och landsting. Den bestämda tidsperioden efter vilken man inte är säker på att få behålla deltidsarbetslös personal, det utökade stödet till den som via omstrukturering kan erbjuda önskad arbetstid samt ev. också etablering av branschanknutna bemanningsföretag enligt utredningens förslag bör bidra därtill.

Utredningen har valt att beskriva situationen inom vård, skola och omsorg eftersom den uppmärksammats särskilt både i debatten och på andra sätt. Resonemanget kan i stora delar överföras till handeln, byggbranschen eller hotell- och restaurangbranschen även om dessa består av många olika företag på en ort medan kommun/landsting kan uppfattas som en enda stor arbetsgivare med många ingående arbetsplatser.

Utredningen gör bedömningen att handeln kan vara den sektor som har svårast att åstadkomma fler fasta heltidsanställningar både i nuläget och om utredningens förslag genomförs. Detta därför att efterfrågan är så likartat förlagd över dygnet och veckan, samt så koncentrerad till vissa korta pass under dagen. Många handelsföretag är också små. Givetvis kommer tillgången på personal som vill arbeta på deltid och



kvalitetskraven i de olika handelsföretagen att spela roll. Förhoppningen är givetvis att utredningens förslag kan leda till förbättringar även inom handeln. Om så inte är fallet kommer en effekt av utredningens förslag ändå bli att handelsföretagen till sina deltidsbefattningar blir hänvisade till att rekrytera bland dem som önskar deltidsarbete. Idag kan man under lång tid med stöd av fyllnadsersättningen behålla personal som egentligen vill ha heltid. Utredningen har inhämtat att även bland handelsföretagen finns de som strävar mot fler heltidsanställningar just för att kunna konkurrera med kvaliteten.

### 16.3 Konsekvenser för små och medelstora företag

Utredningen har redogjort för hur ersättningen vid deltidsarbetslöshet i vissa branscher utgör en långvarig indirekt ekonomisk subvention. I viss utsträckning kan denna säkerligen verka konkurrenssnedvridande och därmed uppmuntra företag till anställning av fler deltidsarbetslösa. Men framförallt betyder subventionen att arbetsgivare som utan den skulle ha svårigheter att rekrytera och behålla personal inte behöver drabbas av dessa problem, i varje fall inte förrän de alternativ som erbjuds de deltidsanställda med ersättning ter sig mer lockande.

Eftersom utredningen visat att de flesta deltidsarbetslösa trivs och helst vill vara kvar kan arbetsgivaren vara rätt opåverkad så länge alternativet för den enskilde innebär att gå över till mer arbetstid hos annan arbetsgivare utan att det ekonomiska utbytet blir särskilt stort.

Utredningens förslag bör innebära att arbetsgivarna snabbare och på ett helt annat sätt blir uppmärksammade på de hinder som finns när det gäller att attrahera arbetssökande.

Arbetsgivarna måste välja strategi. Antingen fortsätter man att erbjuda deltids- och tillfälliga anställningar på samma sätt och förlitar sig på att tillräckligt många med rätt kompetens finns bland dem som söker dessa mer lösliga anställningsformer. Eller, vilket bör bli fallet inom offentlig sektor samt inom områden i privat sektor där kvalitetskrav och konkurrens är framträdande, inriktar man sig på strategier för att kunna erbjuda fler fasta heltidsarbeten. För en hel del mindre företag kan denna senare strategi te sig ekonomiskt ohållbar eller praktiskt omöjlig.

Utredningens huvudförslag innebär att dessa subventioner, som i nuvarande system gynnar vissa arbetsgivare och därmed leder till snedvridande konkurrens, vilket särskilt torde drabba små och medelstora företag, minskar.

Det förslag som redovisas under 14.2 om stöd till etablering av branschanknytna bemanningsföretag kommer kunna få konsekvenser för små och medelstora företag. Genom s.k. DELTA-modeller kan de få möjlighet att hyra in anställda från bemanningsföretaget istället för att behövsanställa eller, vanligare, låta bli att anställa vid kortare efterfrågetoppar. Detta kan också bidra till en viss ökning av sysselsättningen.

## 16.4 Jämställdhetspolitiska konsekvenser

Bland de deltidsarbetslösa utgör medelålders och yngre lågutbildade kvinnor en grupp som med dagens system riskerar att bli inlåsta i deltidsarbetslöshet. Därmed kommer de allt längre ifrån sina heltidsanställda kollegor vad gäller karriär- och kompetensutveckling eftersom deltidsanställda i mindre utsträckning kommer i fråga för exempelvis kompetensutveckling. De missgynnas också när det gäller deltagande i arbetsmarknadsprogram jämfört med heltidsarbetslösa, eftersom deras deltidsarbete i nästan 70 procent av fallen är så varierande förlagt i tiden att ny yrkesutbildning i praktiken inte kan kombineras med deltidsarbetet. Inte heller finns en tidsgräns motsvarande den för heltidsarbetslösa som innebär krav på arbetsmarknadsprogram som alternativ till långtidsarbetslöshet. Många blir också kvar i deltidsarbetslöshet under lång tid.

Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet är i hög grad en fråga som återspeglar skillnaden mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. Det framgår t.ex. av de sektorer där deltidsarbete är vanligt förekommande som vård, omsorg och handel. Det framgår också av att män som är deltidsarbetslösa är det under en mycket kort tid och att de kan ta vara på möjligheterna till omställning via arbetsmarknadspolitiken i större utsträckning än kvinnorna.

Utredningens huvudförslag innebär att grupper med svag ställning, framför allt lågutbildade kvinnor och ungdomar, får ett bättre utgångsläge och på sikt en starkare ställning på arbetsmarknaden. Huvudförslaget inriktas på att påskynda strukturella förändringar till mer av heltids- och fasta anställningar, anställningsformer som flertalet anställda föredrar. Avsikten är särskilt att åstadkomma förbättringar för de grupper som i nuläget fastnar i deltidsarbetslöshet respektive i korta, lösa anställningsformer t.ex. behovsanställningar. Dessa grupper domineras av unga och medelålders lågutbildade kvinnor.

En del i utvecklingen mot en mer jämställd arbetsmarknad handlar om att bryta traditionella könsrollsmönster när det gäller yrkesvalet. Kvinnor väljer i hög grad fortfarande mellan ett litet antal traditionella

kvinnoyrken medan männen söker sitt yrkesliv i ett betydligt större spektra av yrken. De yrken där deltidsarbetet resp. behovsanställningarna dominerar är typiska kvinnoyrken, ofta med begränsade krav på utbildning och med förhållandevis låga löner. Det är till stor del yrken inom vård och omsorg, men även inom den privata tjänstesektorn.

Såväl de stora rekryteringsbehoven inom vård, omsorg och utbildning som allmänna krav på mer jämn fördelning mellan män och kvinnor på olika arbetsplatser talar för att man i dessa sektorer behöver rekrytera betydligt fler män. Eftersom män inte önskar arbeta deltid och om de ändå hamnar i ofrivilligt deltidsarbete mycket snabbt söker sig därifrån, krävs fler fasta heltidsbefattningar för att kunna attrahera männen till dessa sektorer. Utredningens förslag beräknas kunna bidra till en snabbare utveckling i denna önskade riktning och möjligen därmed också till att underlätta rekrytering av både kvinnor och män.

Utredningen har uppmärksammat att kunskapen fördjupas om orsaken till att så många framhåller att vissa kvinnodominerade arbeten inom kommunerna anses vara för tunga för att kunna utföras på heltid. Förhoppningsvis kan forskning inom detta område samt förbättringar grundad på sådan och partssamarbete leda till att färre kvinnoarbeten behöver vara så tunga.

## 16.5 Regionalpolitiska konsekvenser

Som utredningen visat finns det relativt stora skillnader i omfattningen av deltidsarbetslöshet och tillfälliga anställningar. Detta är en återspeglning av de regionala skillnaderna i arbetsmarknadsläget i stort och arbetslöshetsnivån.

Utredningens förslag beräknas leda till en minskning av deltidsarbetslösheten även i kommuner med hög arbetslöshet och begränsad efterfrågan. Den kommunala verksamheten är i dessa kommuner avgörande för effekterna av utredningens förslag i övrigt, eftersom den dominerar helt när det gäller deltidsarbetslösa och behovsanställda. Därmed har också kommunen själv stora möjligheter att genom sitt agerande avgöra i vilken utsträckning utredningens förslag leder till en ökning av heltidsarbetslösheten resp. i vilken utsträckning man organiserar om arbetet så att de deltidsarbetslösa får anställning på önskad tid.

De som inte kan få anställning i enlighet med sina önskemål i kommunen eller hos den arbetsgivare i övrigt som är aktuell får enligt utredningens förslag möjlighet till omställningsprogram på heltid inriktat mot annat arbete på orten, till eget företagande på orten eller annat arbete på annan ort där efterfrågan är större. Genom att efterfrågan inom

de kommunala sektorerna kommer att öka dramatiskt över hela landet bör möjligheterna vara goda.

De kommuner som har en sämre arbetsmarknad tilldelas proportionellt mer medel inom ramen för arbetsmarknadspolitiken och arbetsförmedlingen på dessa orter kan därmed aktivt medverka både till omstruktureringar inom kommunerna och med omställning för enskilda berörda. Dessa orter har även via regionalpolitiken och olika EU-program tillgång till förstärkta resurser som kan tänkas bidra exempelvis vid etablering av branschknuten bemanningsverksamhet enligt utredningens förslag.

Utredningen utgår härutöver utifrån den vedertagna grundprincipen att individbaserade stöd som ersättning från arbetslöshetsersättningen utgår på samma villkor till individen oavsett ort eller region. Även om arbetsmarknadspolitik, näringspolitik och regionalpolitiska insatser som ovan belysts kan och bör samspela kan givetvis inte utvecklingen i glesbygd vila på individstöd som arbetslöshetsersättning. I fallet med deltidsersättning skulle man annars acceptera särskilda indirekta subventioner i glesbygd med de snedvridande effekter det får på rekrytering och konkurrens och samtidigt acceptera en arbetstidsförkortning genomförd för berörda deltidsanställda utan särskilda politiska beslut och finansierad via fyllnadsersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

## 16.6 Konsekvenser för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet

Konsekvenserna av utredningens förslag för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet kan antas vara av begränsad omfattning. Många deltidsarbetande kvinnor synes idag vara involverade i den informella ekonomin. De ökade möjligheter i yrkeslivet som utredningens förslag innebär för många deltidsarbetande skulle kunna medföra att dessa lägger mindre kraft på den informella delen av ekonomin och mer på ett reguljärt arbete.

## Bilaga 1

### Kommittédirektiv

(Dir. 1998:27)

### Arbetslöshetsersättning och deltidsarbete, m.m.

Beslut vid regeringssammanträde den 6 april 1998.

#### Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare skall

- beskriva och analysera hur förekomsten av deltidsarbeten och tillfälliga arbeten har utvecklats sedan början av 1980-talet, och
- bedöma hur förekomsten av dessa anställningsformer skulle kunna tänkas utvecklas under de närmaste fem till tio åren.

Utifrån analysen skall utredaren överväga om det bör göras förändringar i de nuvarande reglerna för rätt till arbetslöshetsersättning för deltidsarbetande och personer med tillfälliga arbeten.

Syftet skall vara att stärka dessa gruppers ställning. Arbetslöshetsförsäkringens karaktär av omställningsförsäkring skall bevaras.

Eventuella förslag skall kostnadsberäknas och finansiering inom arbetslöshetsförsäkringens ram redovisas.

#### **De deltidsarbetslösas situation**

Cirka en fjärdedel av arbetskraften arbetar deltid. Ungefär 30 procent, eller ca 270 000 personer, av de deltidsarbetande söker ytterligare arbetstid. Cirka 146 000 personer är deltidsarbetslösa personer och får en inkomstutfyllnad genom arbetslöshetsersättningen. För att ha rätt till ersättning vid deltidsarbetslöshet krävs att man tidigare har arbetat fler timmar per vecka än vad det aktuella deltidsarbetet omfattar. Merparten av de deltidsarbetande finns inom den offentliga sektorn och handeln. Drygt 80 procent är kvinnor. En stor andel av de tillfälliga arbetena finns inom vård och omsorg samt bland hushållstjänster. Samtidigt har

knappt en halv miljon personer tidsbegränsade anställningar som innebär att de för kortare eller längre perioder mellan arbetena kan vara beroende av andra inkomster för sin försörjning. Av dem som har tillfälliga arbeten är cirka 58 procent kvinnor. Utvecklingen under senare år har, med undantag för år 1996, inneburit en betydande ökning av främst tillfälliga arbeten. Orsakerna till denna utveckling är ännu inte kartlagda. Det finns sannolikt flera faktorer.

Rätten till arbetslöshetsersättning för de deltidsarbetande är begränsad i tiden. Den som har en tillsvidareanställning på deltid får ersättning under längst en ersättningsperiod, dvs. under normalt högst 300 ersättningsdagar. För den som har tillfälligt deltidsarbete eller är arbetslös mellan två tillfälliga anställningar finns ingen sådan begränsning.

Skälet för att begränsa de deltidsarbetandes ersättningsrätt är främst att arbetsgivare inte på ett enkelt sätt skall kunna lasta över arbetskraftskostnaderna på det allmänna för den tid då de inte behöver arbetstagarna ifråga.

Reglerna för rätten till arbetslöshetsersättning för deltidsarbetande har ändrats vid flera tillfällen sedan mitten av 1980-talet. Efter en kort period utan särskilda begränsningsregler infördes år 1985 en begränsning av ersättningstiden till längst 150 dagar. År 1993 togs begränsningen av deltidsersättningen bort. År 1995 infördes nuvarande bestämmelser som begränsar ersättningsrätten för deltidsanställda med tillsvidareanställning.

De begränsningar i ersättningsrätten som genomförts vid de olika tillfällena har även motiverats av behovet att motverka en starkt stigande kostnadsutveckling för ersättningen till de deltidsarbetande, men också av en vilja att förhindra en ökning v deltidsarbeten med inkomstutfyllnad genom arbetslöshetsersättning. Ambitionen har också varit att genom mindre generösa villkor för ersättning i samband med deltidsarbete minska arbetsgivarnas möjlighet att deltidsanställa och i stället förmå dem att erbjuda de deltidsarbetande mer arbetstid. Någon påtaglig förändring i detta avseende har dock hittills inte inträffat.

Den nuvarande arbetslöshetsförsäkringens uppbyggnad förutsätter i princip att människor har fasta anställningar på heltid eller, när de arbetar – om än tillfälligt – har arbete i den omfattning som de önskar. Betydande förändringar inträffar emellertid och kan förväntas inträffa på arbetsmarknaden när det gäller både anställningsformer och arbetets omfattning i tid.

Situationen på arbetsmarknaden i dagsläget innebär att många är hänvisade till deltidsarbete och tillfälliga anställningar. En förklaring till detta kan vara ett icke avsett utnyttjande av systemet för arbetslöshetsersättning.

Mot bakgrund av vad som har redovisats bör en särskild utredare tillkallas.

### **Uppdraget**

#### *Hur vanliga är deltidsarbeten och tillfälliga arbeten?*

Den särskilde utredaren skall beskriva hur arbetsmarknaden har utvecklats sedan början av 1980-talet med avseende på deltidsarbete och tillfälliga anställningar. Om analysen visar att omfattningen på deltidsarbeten och tillfälliga arbeten har förändrats skall orsakerna till detta bedömas. Det kan gälla om eventuella förändringar är konjunkturrellt eller strukturellt betingade. Sektorer och branscher där dessa arbeten är särskilt vanliga eller visar tendenser till att öka skall identifieras.

I analysen skall ingå en bedömning av vad reglerna i arbetslöshetsförsäkringen har inneburit för utbudet av och efterfrågan på deltidsarbeten och tillfälliga anställningar och vad eventuella förändringar i dessa avseenden beror på. I detta sammanhang skall undersökas hur vanligt det är med egna uppsägningar och i vilken utsträckning dessa föranleds av arbetslöshetsförsäkringens utformning och om uppsägningarna följs av andra tidsbegränsade anställningar som medger ersättningsrätt. Vidare skall en särskild analys göras av effekterna av den nuvarande begränsningsregeln i 40 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och 8 § förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring. Regeln innebär i korthet att personer som regelbundet utför deltidsarbete under veckor då de i övrigt är arbetslösa kan få ersättning under längst en ersättningsperiod så länge tillsvidareanställningen på deltid pågår. Även effekterna av den år 1997 i lagen (1982:80) om anställningsskydd införda företrädesrätten till mer arbetstid för deltidsanställda som så önskar skall analyseras.

I uppdraget ingår även att mot bakgrund av analyserna beskriva hur förekomsten av deltidsarbeten och tillfälliga anställningar kommer att utvecklas under de närmaste fem till tio åren. Branscher och sektorer där dessa anställningsformer kan väntas bli vanligare skall identifieras. Utredaren skall också undersöka vad en utveckling mot fler deltidsarbeten samt korta och tillfälliga arbeten kan innebära för personer med svagare förankring på arbetsmarknaden. En beräkning skall också göras av vad förändringarna kan innebära för kostnaderna för arbetslöshetsförsäkringen.

### *Ändringar i nuvarande system*

Utifrån resultaten av analysen skall utredaren överväga om några ändringar är motiverade i de nuvarande reglerna för rätt till arbetslöshetsersättning för dessa grupper.

Övervägandena i denna fråga bör ske utifrån flera utgångspunkter. Den grundläggande förutsättningen skall vara att arbetslöshetsersättningen inte får snedvrída konkurrensen genom att indirekt subventionera arbetsgivarnas arbetskraftskostnader. Det skall finnas realistiska möjligheter för de deltidsarbetande att få arbetslöshetsersättning under en nödvändig omställningstid. Det skall finnas en strävan att bättre anpassa arbetslöshetsförsäkringen till den utveckling som förväntas ske i fråga om deltidsarbeten och tillfälliga arbeten. Regelförändringar i arbetslöshetsförsäkringen skall förbättra de deltidsarbetandes och de tillfälligt anställdas ställning. Arbetslöshetsförsäkringens karaktär av omställningsförsäkring skall bevaras. Därvid bör en strävan vara att systemet inte skall främja en ökning av antalet deltidsanställningar ytterligare, samtidigt som risken måste beaktas för att deltidsanställda säger upp sig till förmån för arbetslöshet på heltid med samhällsstöd. En genomgång av i vilka situationer som en deltidsarbetande bör betraktas om ofrivilligt arbetslös skall göras. Regelförändringarna bör också uppmuntra de deltidsarbetslösa att söka mer arbetstid. I detta sammanhang skall utredaren utvärdera det arbete som genomförs vid arbetsförmedlingarna med att öka insatserna för de deltidsarbetslösa och föreslå de eventuella förändringar som utvärderingen motiverar.

Uppdraget avser såväl villkoren för att kvalificera sig för arbetslöshetsersättning som hur länge ersättning skall få lämnas. Regeringen har genom ändringar i arbetsrätten understrukit vikten av att de deltidsarbetande som så önskar om möjligt skall erbjudas förtur till ökad arbetstid. Även förslag som syftar till att ge de deltidsarbetslösa möjligheter till ökad sysselsättning skall lämnas. Bl.a. bör möjligheten för deltidsarbetslösa att få och delta i arbetsmarknadspolitiska åtgärder ses över. Eventuella förslag skall kostnadsberäknas och finansiering inom arbetslöshetsförsäkringen redovisas.

### *Lagstiftning*

Den särskilde utredaren skall föreslå de ändringar i lagen om arbetslöshetsförsäkring som behövs för att genomföra de förslag som utredaren förordar.



*Samverkan m.m.*

Utredaren skall under arbetet hämta in synpunkter från berörda parter på arbetsmarknaden och Arbetslöshetskassornas Samorganisation. Vidare skall utredaren samråda med Arbetsmarknadsstyrelsen och Småföretagsdelegationen (N 1966:04).

För arbetet gäller regeringens direktiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare att pröva offentliga åtaganden (dir. 1994:23), att redovisa regionalpolitiska konsekvenser (dir. 1992:50), att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser (dir. 1994:124) samt att redovisa konsekvenser för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet (dir. 1996:49).

*Redovisning av uppdraget*

Uppdraget skall redovisas senast den 1 mars 1999.

Arbetsmarknadsdepartementet

## Bilaga 2

### Tilläggsundersökning till Arbetskraftsundersökningen (AKU) i november 1998

Under november 1998 genomförde SCB på uppdrag av DELTA-utredningen en tilläggsundersökning till arbetskraftsundersökningarna. Liksom i ordinarie AKU utfördes intervjuerna med datorstöd.

Urvalet omfattade de personer i rotationsgrupp 2–7 i ordinarie AKU, som tillhörde undersökningspopulationen, dvs. klassificeras som anställda i AKU. Frågeblankett utformades i samråd mellan DELTA-utredningen och SCB. Av de ingående nio frågorna riktades fyra frågor till samtliga anställda och fem till deltidsanställda.

Sammanfattning av innehållet i frågeblanketten:

Till alla anställda

- har den anställda det yrke som han/hon vill ha framdeles
- skulle den fast resp. tidsbegränsat anställda om han/hon kunde välja föredra en tidsbegränsad anställning i stället för en fast och vice versa
- orsak till att den anställda hellre vill ha en tidsbegränsad anställning
- vad skulle den anställda kunna tänka sig att göra för att övergå från tidsbegränsad till fast anställning och vice versa

Till alla anställda som jobbar deltid

- det viktigaste skälet till att den anställda arbetar deltid
- det viktigaste skälet till att den anställda av arbetsmarknadsskäl säger sig arbeta mindre än man skulle vilja göra och inte har gjort något för att få fler timmar
- hur snabbt skulle den anställda, som får ett erbjudande om mer arbetstid, kunna börja arbeta mer
- vad skulle den anställda kunna tänka sig att göra för att få önskad arbetstid
- vilken typ av deltid har den anställda

Med deltidsanställda avses personer som svarat deltid på frågan (G9 i AKU): Arbetar Du heltid eller deltid? Enbart huvudsysslan avses i de fall personen har mer än ett arbete.

För dem som vill ta del av de ordinarie frågorna i AKU hänvisas till SCB.

## Bilaga 3

## Bilder ur verkligheten

Intervjuundersökning – Deltidsarbetande, arbetsgivare  
och arbetsförmedlare

Inregia AB, Cecilia Bäckström, December 1998

### Innehåll

1	Sammanfattning .....	372
2	Inledning .....	374
3	Farsta .....	375
4	Strömstad.....	388
5	Örebro .....	400
6	Örnsköldsvik.....	414
7	Jämförelse mellan de olika orterna.....	425

# 1 Sammanfattning

Den typiskt deltidsarbetslöse är en kvinna. Detta är alla ense om. Åldern varierar och det gör också familjeförhållandena. Gemensamt däremot är att man saknar högre utbildning, man har maximalt treårigt gymnasium och då vanligen på någon praktiskt inriktad utbildning.

Intrycket man får efter intervjuerna med de deltidsarbetslösa, arbetsförmedlarna och arbetsgivarna är att det främst är unga kvinnor som inte har barn och äldre kvinnor med utflugna barn som verkligen vill arbeta mer. Ser man till kvinnor med barn vill man i många fall inte arbeta mer, i alla fall inte mer än 75 procent. Ekonomin gör dock att de ändå känner att de behöver göra det. För ensamstående kvinnor blir förstås detta ett större problem än för de som sammanbor med någon som har ett arbete.

Arbetsförmedlingen har inte haft några särskilda åtgärder som är lämpade för deltidsarbetslösa. Man har inte heller kunnat ägnat dem så mycket tid som man upplever att det skulle behövas, eftersom man har varit tvungen att prioritera de arbetssökande som helt står utanför arbetsmarknaden. De deltidsarbetslösa upplever också att arbetsförmedlingen inte har gjort något för att hjälpa dem. Man måste tydligen vara helt arbetslös för att man ska komma ifråga, säger en av dem som deltog i intervjuerna.

En grupp som urskiljer sig i materialet är unga kvinnor som har timanställning framför allt inom vården. De har gått ut skolan i en tid då nedskärningarna började vilket har gjort att de inte har fått fast arbetet. Detta gäller främst på mindre orter vilket är synnerligen olyckligt om man har för avsikt att behålla unga människor på orten.

Man får också intrycket av att man förvisso vill arbeta i större omfattning än idag, men inte till vilket pris som helst. De flesta skulle föredra att stanna på den arbetsplats där de nu är och som de trivs på. Detta säger i stort sett samtliga deltidsarbetslösa och det bekräftas av såväl arbetsgivare och arbetsförmedlare. Arbetsgivarna upplever att de anställda är nöjda med det de har och man verkar inte ha några ambitioner att gå vidare med hjälp av utbildning, vare sig intern eller extern utbildning. Flera av arbetsgivarna ser detta som ett problem för den framtida återväxten.

Att flytta är inte heller något alternativ för de intervjuade kvinnorna. Lever man tillsammans med en man är det för det mesta hans arbete som styr var man kommer att hamna. Flera av de intervjuade kvinnorna påpekar också att det förmodligen inte skulle vara mycket lättare att få en heltidstjänst någon annanstans i Sverige så länge man stannar inom

samma bransch. Pendling är man också negativ till och det gäller framför allt kvinnor med småbarn. Mest positivt till pendling förefaller man vara i Strömstad.

Att arbeta heltid inom vården och omsorgen upplevs av både arbetsgivare, deltidsarbetande och arbetsförmedlare som alldeles för tungt. Från samtliga kategorier har det höjts röster om att man borde se över veckoarbetstiden inom dessa yrken. Det är orimligt att en fullt frisk människa inte ska orka arbeta heltid, säger man samstämmigt.

En grupp som situationen framstår som särskilt svår för är ensamstående kvinnor med barn. Många gånger vill man arbeta deltid för att kunna umgås med barnen. Alternativet till detta skulle vara att man kunde arbeta natttid. För närvarande efterfrågas på flera orter just nattpersonal inom vård och omsorg. Problemet är att varken kommunen eller någon annan kan erbjuda (eller i allt för liten omfattning kan erbjuda) barnomsorg natttid. De ensamstående kvinnorna hamnar då i en situation där de inte kan ta de heltidsarbeten som erbjuds och då får nöja sig med att arbeta deltid, vilket inte är tillräckligt för försörjningen. Lösningen blir då att få tillskott till ekonomin i form av socialbidrag som utbetalas av kommunen.

Arbetsgivarna har samstämmigt fört fram kritik mot att de deltidsarbetslösa inte tillräckligt tydligt framför till arbetsgivaren att hon vill arbeta mer. Flera av de deltidsarbetslösa för också fram detta som en möjlighet till att få arbeta mer i framtiden.

Arbetsgivarna är positivt inställda till deltidsanställningar. Man anser att man behöver det för att kunna schemalägga personalens arbetstider. Man hävdar att man med heltidsanställningar skulle få tjänster som ingen skulle vilja ha eftersom det skulle kräva att man var tvungen att arbeta i mycket stor omfattning under kvällar och helger. Inom handeln tycks behovet av deltidsanställningar snarast öka inför framtiden, enligt arbetsgivarna inom handeln. Man menar att kunderna ställer allt högre krav på att öppettiderna ska passa dem.

De deltidsarbetande förefaller vara relativt nöjda med sin arbetsmiljö. Arbetsgivarna anser inte att det finns några skillnader i arbetsmiljö mellan deltidsanställda och heltidsanställda som beror just på hur mycket de arbetar. Däremot är det så att de deltidsanställda inom handeln främst arbetar inom kassalinjen vilket gör att deras arbete blir tungt och monotont. För timanställda som kallas in vid behov blir det med automatik så att de kallas in vid underbemanning, vilket gör att de får en stressig arbetsmiljö, säger man från arbetsgivarnas sida.

## 2 Inledning

### 2.1 Bakgrund

På uppdrag av Utredningen om arbetslöshetsersättning och deltidarbete m.m. har Inregia utfört djupintervjuer kring deltidarbete och deltidarbetslöshet. Syftet är att förmedla en bild av de deltidarbetades situation som ett komplement till övriga kvantitativa data som samlas inom ramen för utredningen.

### 2.2 Urval av orter och personer

Fyra orter har valts ut av ansvariga för utredningen. Kriterierna var att orterna skulle ha en högre andel deltidarbetande än medeltalet för Sverige. De orter som valdes ut var Farsta utanför Stockholm, Strömstad, Örebro och Örnsköldsvik. Orterna skiljer sig åt sinsemellan i flera avseenden, bland annat har man olika huvudsakliga näringsgrenar och olika stora andelar förvärvsarbetande kvinnor.

På varje ort har arbetsförmedlingen kontaktats. Dessa har plockat ut fem deltidarbetslösa personer samt tre arbetsgivarkontakter. Urvalet kan inte sägas vara statistisk representativ. Intervjuerna syftar inte heller till att ge någon statistiskt korrekt bild av verkligheten, utan ska snarast ses som inblickar i några personers verkligheter. Arbetsgivarna kommer från branscher där en stor del av de anställda arbetar deltid, handeln, hotell och restaurang samt vård och omsorg. På varje ort har också intervjuer gjorts med två arbetsförmedlare som arbetar mot arbetssökande inom dessa branscher.

### 2.3 Metod och genomförande

Intervjuerna har till största del genomförts som personliga intervjuer på plats på respektive ort. Då det inte har varit möjligt att ordna ett sammanträffande för intervju, har intervjuerna gjorts per telefon. I två fall var inte det heller möjligt och ingen kontakt nåddes därmed. Intervjuerna har genomförts med stöd av en frågeguide. Intervjuerna har till stor del haft karaktären av ett gemensamt samtal kring frågorna. De har genomförts under november och december 1998.

## 3 Farsta

### 3.1 Bakgrund

Farsta är en förort utanför Stockholm med tunnelbaneförbindelse till centrala Stockholm. I upptagningsområdet finns närmare 60 000 personer i åldrarna 20–65 år. De arbetsgivare som dominerar finns inom vård och omsorg. I och med att köpcentrat har expanderat kraftigt under det senaste året har antalet arbeten inom handeln ökat. Upptagningsområdet betraktas som socialt tungt, man har stora sociala problem och innevånarna har en utbildningsnivå som är låg jämfört med många andra delar i Stockholmsregionen.

### 3.2 De intervjuade

#### **Deltidsarbetande**

##### *Familjesituation*

Av de fyra deltidslösa som intervjuades i Farsta är samtliga kvinnor. Två är ensamstående, en med barn under tolv år, och en med vuxna barn. Två av kvinnorna bor tillsammans med make eller sambo och har inte några hemmaboende barn. Kvinnorna är i åldrarna 36–59 år.

##### *Utbildning och arbete*

En kvinna hade förskolläroutbildning i ett annat land än Sverige. De övriga hade nioårig grundskola, realexamen eller treårig gymnasieutbildning.

Två kvinnor arbetar inom handel i småbutiker, en kvinna arbetar inom omsorgen och den fjärde kvinnan arbetar på ett hotell och i en festvåning.

#### **Arbetsförmedlingen**

På arbetsförmedlingen i Farsta träffar jag två förmedlare. En arbetar främst inom vård och omsorg och den andra arbetar sektorsövergripande. I genomsnitt arbetar varje handläggare med drygt 250 arbetsökande. En av arbetsförmedlarna arbetar till stor del emot arbetsgivarna och har därför ett lägre antal sökande. Minst en fjärdedel av samtliga



inskrivna vid förmedlingen är personer som arbetar deltid eller är timanställda och söker mer tid.

### Arbetsgivaren

Tre arbetsgivare intervjuades. En är butikschef för en livsmedelsbutik som ingår i en av de stora kedjorna inom branschen, en är personalansvarig inom vården och omsorgen i kommundelen och den tredje är receptionschef på ett hotell i centrala Stockholm. Av de tre arbetsgivarna har två en mycket stor andel deltidsanställda bland sina anställda. Endast arbetsgivaren inom hotellbranschen uppger att en större del av hennes anställda är heltidsanställda. Utvecklingen när det gäller antalet deltidsanställningar har under de senaste åren varit relativt konstant, enligt arbetsgivarna. När det gäller tillfälliga anställningar har de blivit något fler inom vården så vikariat har uppkommit i och med att fast anställda väljer att studera inom Kunskapslyftet.

## 3.3 Den typiske deltidsarbetaren

Enligt arbetsförmedlarna är den typiske deltidsarbetslösa en kvinna i åldern 25–60 år. Kvinnor i åldrarna 25–40 år är ofta undersköterskor. De har barn och vill arbeta heltid, men arbetstiden ska vara förlagd under dagtid. De som är äldre än 40 år kan generellt sett däremot tänka sig att arbeta på obekväma arbetstider, men är inte intresserad av att byta arbetsplats eftersom de trivs bra där de är.

Den typiske deltidsarbetaren är också enligt arbetsgivarna en kvinna. Inom handeln har man två typer av deltidsanställda, antingen en student som har arbetet som extraarbete eller är en kvinna i 35 årsåldern med barn. Inom vården beskriver man den typiske deltidsarbetaren som kvinnor i alla åldrar. Många är ensamstående vilket har framkommit när arbetsgivaren har erbjudit dem att arbeta mer under obekväma arbetstider och de tackar nej på grund av att de inte kan ordna barnomsorg. Arbetsgivaren från hotellbranschen har relativt få deltidsarbetande och säger att den typiske deltidsarbetande hos henne är en kvinna med små barn.

## 3.4 Arbetsituation

### Anställningsform

Två av kvinnorna är fast anställda och de övriga två är tillfälligt anställda.

Inom vården är en majoritet fast anställda och det samma gäller inom de båda andra sektorerna, enligt arbetsgivarna.

### Arbetstider

Kvinnan som jobbar inom hotellbranschen är timanställd och rycker in vid behov. Övriga har en bestämd veckoarbetstid som varierar mellan 22,5 och 30 timmar per vecka. Man har schemalagda arbetstider. Kvinnan som jobbar inom omsorgen arbetar i stort sett varje vardag, medan kvinnorna som arbetar i butik arbetar tre till fyra dagar per vecka. Inom handeln jobbar man lördagar några gånger per månad. Det gör även kvinnan som arbetar som timanställd inom hotellbranschen.

Samtliga arbetsgivare uppger att de anställda arbetar på schemalagda arbetstider. Inom såväl vården som hotellbranschen har man schemalagda arbetstider över hela dygnet, medan man i livsmedelsbutiken arbetar någon gång mellan 06–21, samtliga dagar i veckan.

### Mertid

Kvinnorna som arbetar i butiker upplever att de har små chanser att jobba mertid. Blir det något tar ägaren det, berättar de båda. Inom omsorgen och inom hotellbranschen har kvinnorna däremot stora möjligheter att jobba mertid. Man upplever inte att detta har förändrats över åren.

### Hur ser arbetsplatserna ut med avseende på heltidare och deltidare?

Ser man till kvinnan som jobbar inom omsorgen arbetar hon på en arbetsplats där samtliga anställda jobbar deltid. För kvinnan inom hotellbranschen ser det likadant ut men där är det timanställda som plockas in vid behov som dominerar arbetsgruppen. När det gäller handeln jobbar de intervjuade kvinnorna i små butiker där butiksägaren är den enda som arbetar heltid. På en av butikerna finns ytterligare en deltidsanställd.

### 3.5 Intresset för att arbeta mer

#### Hur mycket vill man jobba

De kvinnor som inte har små barn vill absolut jobba heltid. Kvinnan som har barn under tolv år säger att hon helst av allt skulle vilja jobba kring 70 procent så länge barnen är små, men eftersom hon är ensamstående anser hon att det inte går att klara sig ekonomiskt med en deltidslön. Hon skulle gärna vilja jobba natt eftersom hon då skulle kunna få vara med barnen under deras vakna tid. Detta är dock inte helt lätt med tanke på barnomsorgen. På orten finns inget "nattis" och det är inte alltid så lätt att ordna med barnpassning bland vänner, säger hon.

Arbetsförmedlarna är noga med att påpeka att det finns anställda som vill arbeta deltid eller som timanställda. En del timanställda upplever det som en frihet, säger en av förmedlarna. Man gör regelbundet utskick till arbetsgivare som har deltidsanställda som hos förmedlingen anmält att de vill arbeta mer och därmed stämplat. I vissa fall har man varit med om att arbetsgivaren svarar att man har erbjudit den deltidsarbetslösa att gå upp i arbetstid men att denne tackat nej till det. I dessa fall går arbetsförmedlarna in och informerar de deltidsarbetslösa att de på detta sätt riskerar att mista sin a-kassa. Enligt förmedlarna brukar det ge resultat. Man har även upplevt en ovilja till att ta jobb inom den vikariepool som inrättats för barnomsorgen, men har även där varit klar med att informera risken för utestängning från a-kasseersättning om man tackar nej till fler än tre erbjudande. Arbetsförmedlarna är noga med att tala om detta redan från början så att de arbetssökande är klara på vad de ger sig in på.

Arbetsgivaren inom vården berättar att man i möjligaste mån försöker att erbjuda deltidsanställda heltidsjobb, men han menar att det inte är alla gånger som de deltidsarbetande verkligen visar intresse för att jobba mer. Dock fortsätter han med att säga att han vet att det finns ett intresse av att arbeta heltid genom de ansökningar man får när man utlyser vakanser på heltid.

Arbetsgivaren inom handeln upplever att ytterst få av hans anställda verkligen vill arbeta heltid. Om de vill jobba mer handlar det vanligtvis om att man vill jobba några timmar till, vilket kan vara svårt att passa in schemamässigt.

Arbetsgivaren inom hotellbranschen menar att de flesta som arbetar deltid på hennes arbetsplats gör det frivilligt. Många har barn och de vill hinna med att träffa dem, säger hon. De som hon känner till som vill arbeta mer gör hon allt för att få upp i arbetstid.

### **Lätt eller svårt att motivera folk att söka deltidsarbete**

Enligt arbetsförmedlarna krävs det ofta en diskussion för att en arbetslös ska ta en deltidsanställning. En utbredd missuppfattning är att man inte får behålla sin A-kassa och inte heller stämpla upp. Detta gör arbetssökande negativt inställda till att söka en deltidsanställning. Från arbetsförmedlingens sida berättar man hur det är och trycker sedan på att det åtminstone är ett sätt att komma in på arbetsmarknaden .

## **3.6 Ekonomin**

### **Ekonomiskt hållbara alternativ på orten**

Som läget är nu anser arbetsförmedlarna att det finns ekonomiskt hållbara alternativ till deltidsarbetslöshet på orten. Det finns heltidstjänster inom vården, vilket till stor del beror på att mycket vårdpersonal utbildar sig inom Kunskapslyftet. Problemet med heltidstjänsterna är att de ofta är förlagda nattetid, vilket göra det svårt för kvinnor med barn, och i synnerhet för ensamstående kvinnor med barn, att ta de jobb som finns. Arbetsförmedlarna menar också att de som vill utbilda sig har stora möjligheter genom satsningarna inom Kunskapslyftet. Arbetsförmedlingen har nyligen startat en kompletterande kurs på deltid för arbetssökande inom vården. Med den kursen blir de undersköterskor.

### **Inkomstens betydelse för de deltidsarbetande**

Samtliga kvinnor bedömde inkomsten från deltidsarbetet som ytterst avgörande för den ekonomiska överlevnaden. De oroade sig för hur det skulle gå när deras a-kassedagar var slut, en kvinna talade om att det då kommer att bli katastrof, en annan talade om att hon kommer att behöva gå till "socialen" då.

### **Varför vill man arbeta mer?**

Den främsta anledningen till att de deltidsanställda vill arbeta mer är att ekonomin skulle förbättras genom det. De kvinnor som är femtio år eller äldre talar om vikten av ekonomin inte bara på kort sikt, utan även på längre sikt med tanke på pensionen.

Även arbetsförmedlarna påpekar de ekonomiska konsekvenser som ett deltidsarbete får på sikt i och med att pensionen blir låg.

Arbetsgivarna instämmer också i resonemanget att det främst är ekonomin som är anledningen till att deltidsanställda vill jobba mer. Både inom handeln och vården är man dock noggrann med att påpeka att de som jobbar deltid inte alltid tjänar så dåligt eftersom man har OB-tillägg.

### 3.7 Vad är lönsamt?

#### **För individen**

Samtliga kvinnor tror att det lönar sig att jobba mer. Kvinnan med små barn är dock mer tveksam till det än övriga. Hon menar att det kan bli större utgifter för barnomsorg då och dessutom kan det bli mycket krångel kring att ordna det.

#### **För samhället**

Arbetsförmedlarna tror inte att det kan vara samhällsekonomiskt lönsamt med deltidsarbetande, även om man när man ser att det ur arbetsgivarens synvinkel ser att det finns en hel del ekonomiska fördelar med deltidsanställda. Det finns så mycket outnyttjade resurser i samhället, säger arbetsförmedlingen. En av arbetsförmedlarna anser att man "slösar" a-kassepengar för att finansiera arbetsgivarna eftersom det för arbetsgivaren är billigare att ha deltidsanställda. Hon menar att arbetsgivaren får deltidsanställda mycket tack vare att de deltidsarbetande kan få "högre lön" genom att stämpla upp tiden till heltid. Utan det skulle många inte kunna klara av en deltidsanställning ekonomiskt, säger hon.

#### **För arbetsgivarna**

Arbetsgivarna inom vård och handel anser att det är nödvändigt att ha deltidsanställda för att man ska kunna lägga scheman. Arbetsgivaren från hotellbranschen säger däremot att hon föredrar heltidsanställningar.

Arbetsgivaren inom vården är inte helt säker på att det är lönsamt med deltidsarbetande. Han menar att de kräver extra arbete inom administrationen.

Arbetsgivaren inom hotellbranschen har som målsättning att samtliga fast anställda ska arbeta heltid. Hon säger att det är viktigt med kontinuitet inom ett hotell där gästerna kräver en mycket hög servicegrad. Hon säger dock att det är ekonomiskt fördelaktigt för företag att ha

deltidsanställda i de tider då man är osäker på om man verkligen har arbete så att det räcker för ett heltidsarbete.

### 3.8 Arbetets sociala miljö

#### Arbetsgruppen

Samtliga deltidsanställda arbetar på arbetsplatser som har många deltids- eller timanställda. Kvinnan som jobbar inom omsorgen upplever inte att det är några problem att komma in i arbetsgruppen. Samarbetet fungerar bra. Kvinnorna som jobbar i butik upplever däremot inte att det är så mycket bevänt med gemenskapen. En av dem berättar att hon för det mesta arbetar med chefen. Med sin kollega arbetar hon bara någon gång ibland eftersom deras scheman inte överlappar varandra. Den andra kvinnan som jobbar inom handeln säger att hon mest klarar sig själv, så mycket samarbete blir det inte tal om. Kvinnan som jobbar inom hotellbranschen anser att det är lätt att komma in i en arbetsgrupp. Hur samarbetet fungerar beror mycket på en själv, säger hon.

Endast arbetsgivaren inom handel upplever ibland att det är problem för deltidsanställda att komma in i en arbetsgrupp. Det gäller främst de som arbetar mycket korta deltid. De som jobbar deltid hos arbetsgivaren inom hotellbranschen har oftast jobbat heltid innan och på så sätt redan kommit in i gruppen.

#### Information

Det som brister för de deltidsarbetande är informationen mellan medarbetarna och kollegorna. Man försöker i den mån det går att informera varandra men det är inte alltid det fungerar, berättar kvinnorna samstämmigt. Inte på någon av de arbetsplatser som kvinnorna jobbar har man några särskilda rutiner kring informationen, enligt dem.

Arbetsgivarna anser också att det som deltidsanställda går miste om är informationen. Det är svårt att ordna med personalmöten när många arbetar på oregelbundna tider och det gör att det lätt blir ett missnöje med informationen, säger arbetsgivaren inom vården. På grund av detta kan konflikter uppstå, menar han.

## **Engagemang och satsningar**

### *Från de deltidanställda*

De intervjuade kvinnorna säger sig vara mycket engagerade i sina jobb. Inom omsorgen är det en förutsättning för att man ska kunna jobba, säger kvinnan som jobbar där. En av kvinnorna säger ”Kanske är jag för engagerad för att bara ha en deltidanställning?!”

Arbetsgivarna upplever inte några skillnader i engagemang mellan de som arbetar heltid och de som arbetar deltid. Många gånger upplever arbetsgivarna till och med att deltidare är mer engagerade än de som arbetar heltid och ser man till timanställda visas ofta ett mycket stort engagemang. Arbetsgivarna tolkar det som om arbetstagaren ser det som en möjlighet att komma in på en arbetsplats och att man då visar sig från den allra bästa sidan.

### *Från arbetsförmedlingen*

Arbetsförmedlingen uppger att man har prioriterat de helt arbetslösa framför de deltidarbetslösa när det gäller insatser. Det blir självklart så, säger man. Det tar mycket tid och kraft när man ska hjälpa dessa grupper, berättar arbetsförmedlarna.

Arbetsförmedlarna upplever att de inte har kunnat göra så mycket för de deltidarbetslösa. Man upplever att det är lättare för en timanställd att få en heltidstjänst än för en person som har accepterat en deltidstjänst. Även om man inte lägger ned så mycket tid på de deltidarbetslösa, är man från arbetsförmedlingen noggrann med att följa upp de deltidarbetslösa. Arbetsförmedlingen går ut med brev till de arbetsgivare som har en deltidanställd som är anmäld som sökande vid arbetsförmedlingen och frågar om den deltidarbetslösa har blivit erbjuden mer arbete under den senaste tiden och om inte varför.

Man har startat en vikariepool inom barnomsorgen och de som är deltidarbetslösa eller heltidarbetslösa kan här bli anvisade att ta ett sådant vikariat.

### *Från arbetsgivaren*

Oavsett bransch upplever dessa kvinnor att arbetsgivarna inte satsar på sina deltidanställda.

### 3.9 Arbetsmiljö

De deltidsarbetande trivs bra i sina arbetsmiljöer, även om båda kvinnorna som arbetar inom handeln anser att det är lite ont om utrymmen. Man kan aldrig gå åt sidan om man skulle behöva, säger de.

Arbetsgivarna ser inte några skillnader i arbetsmiljö när det gäller deltidsanställda och heltidsanställda.

### 3.10 Deltidsarbete som ett sätt att få in foten på arbetsmarknaden och arbetsplatsen

Att deltidsarbete är ett sätt att få in foten på arbetsmarknaden och på en specifik arbetsplats håller alla deltidsarbetande med om, men de kvinnor som är femtio år eller äldre är mer negativa till möjligheten att deltiden ska leda till något mer. De talar om att de är för gamla och att det i den bransch de arbetar, handeln, överhuvudtaget inte finns någon efterfrågan av heltidstjänster. Kvinnan inom hotellbranschen poängterar att timanställning är ett sätt att visa vad man kan och hon tror att det är en förutsättning för att överhuvudtaget få ett jobb inom hennes bransch.

Arbetsförmedlarna använder ofta denna argumentation för att få arbetssökande att ta deltidsarbeten. Man tror att det fungerar, men en av dem påpekar att det i många fall beror på personkemin.

Arbetsgivarna anser med bestämdhet att ett deltidsjobb eller en timanställning är ett sätt att komma in på en arbetsplats. Inom hotellbranschen är det stor rotation på medarbetare vilket gör att man snart har möjlighet att söka en heltidstjänst när man väl har kommit in och fått erfarenhet av yrket, säger receptionschefen.

### 3.11 Kompetensutveckling och utbildning

Överlag anser kvinnorna att det är dåligt med kompetensutveckling på deras arbetsplatser. Det är främst kvinnor inom handeln som saknar det.

Arbetsgivaren från vården och inom hotellbranschen bedömer att deltidsanställda får ta del i kompetensutveckling i samma utsträckning som heltidsanställda. Det gör däremot inte arbetsgivaren inom handeln. Han menar att deltidare deltar i kompetensutveckling i något lägre utsträckning än de som är heltidsanställda.

Intresset för vidareutbildning är inte stort bland de deltidsarbetande kvinnorna. De kvinnor som arbetar inom handeln ser inte vilken utbildning det skulle vara som skulle kunna ge dem en heltidsanställning och



de påstår att de har åldern emot sig. Kvinnan som arbetar inom omsorgen skulle gärna vilja vidareutbilda sig. Hon söker till universitetet då och då, men hon förstår inte hur hon skulle klara av det ekonomiskt så länge hon är ensamstående med två barn.

Arbetsförmedlarna upplever inte att det är svårt att rekrytera deltidsarbetande till utbildningar, men de får då för det mesta ge upp de jobb de har och studera på heltid. Man har för närvarande många vikariat inom vården och omsorgen, vilket beror på att arbetstagarna har nappat på utbildning inom ramen för Kunskapslyftet.

Arbetsgivarna upplever inte att det finns något intresse bland de deltidsanställda för att vidareutbilda sig för att få möjlighet till en tjänst med längre arbetstid. Inom vården har man dock de senaste året varit med om att personal slutar för att studera i Kunskapslyftet och det visar väl i alla fall att det finns en vilja hos vissa, enligt arbetsgivaren inom vården. Frågan är bara om man gör det för att få utbildning eller om man ser det som ett välkommet avbrott från vardagen som blivit allt tyngre inom vården, säger han.

## 3.12 Framtiden

### Är det möjligt att jobba mer i framtiden

Inom handeln anser de deltidsanställda att det inte kommer att vara lätt att få en heltidsanställning i framtiden. En av kvinnorna berättar att hon verkligen har försökt att få arbeta mer både hos den arbetsgivare som hon nu arbetar och på en praktikplats som hon hade tidigare. Men det verkar vara helt omöjligt att få göra det, säger hon.

Kvinnan som har små barn är egentligen inte intresserad av att jobba mer så länge barnen är under tolv. Efter det tror hon dock att det kan finnas möjligheter att göra det inom omsorgen och skulle det vara så att hon skolar om sig anser hon definitivt att hon har möjlighet att göra det.

Den kvinna som arbetar som timanställd inom restaurangbranschen tror och hoppas att det ska finnas möjlighet att jobba mer inom de närmaste åren, men helt säker kan man inte vara, säger hon. Branschen är väldigt konjunkturkänslig och då vet man aldrig hur det går.

Arbetsförmedlarna ser negativt på möjligheterna för de deltidsarbetslösa i framtiden. I dagsläget känns det snarare som om efterfrågan på deltidsarbete ökar från arbetsgivarna, berättar de. Man upplever att arbetsgivarna mycket sällan söker fasta heltidstjänster.

Arbetsgivarna inom vården och handeln anser att de även i fortsättningen kommer att behöva ha deltidsanställningar. Arbetsgivaren inom vården har dock en förhoppning att man kan lösa det på frivillig väg

eftersom det alltid finns de som vill arbeta deltid under vissa perioder i livet.

Inom handeln tror arbetsgivaren att behovet av deltidsanställningar snarare kommer att öka i framtiden. Han talar om de ökade kraven på öppettider, människor vill handla när de är lediga och det är ju för de flesta under kvällar och helger. Han säger att han skulle kunna höja en del deltidare till heltid men att han då skulle behöva kräva att de jobbar främst under kvällar och helger. Han tror inte att arbetstagarna är beredda att jobba på det viset. De skulle behöva offra allt för mycket av sina sociala liv då, säger han. Med bakgrund av detta bedömer han att det framför allt kommer att vara de korta deltidstjänsterna som kommer att efterfrågas i framtiden.

Inom hotellbranschen tror inte arbetsgivaren att det kommer att bli några större förändringar i framtiden när det gäller anställningar. Hon vill höja upp de deltidsanställda till heltid och håller för närvarande på att göra en översyn av det.

### **Vill man byta arbetsplats?**

De deltidsanställda vill gärna vara kvar på den arbetsplats där de arbetar. Visst måste man vara flexibel, säger en av kvinnorna, men det är ju så att när man väl har rotat sig på en arbetsplats är det svårt att bryta upp. Arbetsförmedlarna säger att detta många gånger gör att det är svårt att hjälpa deltidsarbetslösa. Även arbetsgivarna ger signaler om att det är på detta sätt.

### **Flyttning eller pendling för att få arbeta mer**

Endast en av kvinnorna har övervägt om flyttning kan vara en chans till en heltidstjänst. Hon är dock osäker på om det verkligen är lättare att få ett heltidsjobb inom handeln utanför Stockholm än i Stockholm.

Pendling ser man inte heller som ett alternativ. Om man nödvändigtvis måste pendla vill man i alla fall inte behöva åka norr om city, säger man

Detta bekräftas också av arbetsförmedlarna som upplever att arbetsökande är mycket ovilliga att pendla några längre avstånd. Skiljelinjen mellan norr och söder i Stockholm blir här tydlig, berättar hon, man vill absolut inte arbeta norr om stan. Hon upplever också att de arbetsökande är negativa att pendla "på tvären" eftersom de kollektiva förbindelserna inte är så goda.

### Vad kan man göra i framtiden?

En kvinna anser att arbetsgivarna i framtiden måste vara mer restriktiva med övertid för dem som jobbar heltid. Det skulle göra att de som jobbar deltid kunde få jobba mer, tror hon. När det gäller små företag, säger hon att det skulle vara bra om ägarna kunde minska sin arbetstid. Då skulle de anställda kunna jobba mer men hon fortsätter med att säga att detta är en ekonomiskt fråga för arbetsgivarna och i nuläget verkar de inte tycka att de har råd att göra det.

Den kvinna som är ensamstående med barn anser att man som ensamstående borde ha samma ekonomiska möjligheter att arbeta deltid som de som är sammanboende. Som läget är nu vill hon gärna kunna vara hemma med barnen en viss tid, men det håller inte ekonomiskt, säger hon. Hon påpekar också att man skulle kunna förbättra möjligheterna till ett heltidsarbete om man kunde ordna med barnomsorg på nätter och helger. Hon säger att det finns heltidsjobb som är förlagda under dessa tider, men att hon inte kan söka dem eftersom hon inte har någon som kan ta hand om barnen då.

Kvinnan som arbetar inom hotellbranschen anser att det är mycket upp till arbetstagarna att visa sitt intresse för att arbeta mer. Hon tror inte alla gör det så tydligt.

Arbetsförmedlarna i Farsta vill gärna fortsätta på den nu inslagna linjen med mer utbildning för deltidsarbetande samt utveckling av vika-riepooler. I framtiden vill man gärna kunna bearbeta arbetsgivarna mer, men för att det ska bli möjligt anser man att det krävs någon form av principbeslut som kommer högre uppifrån.

Man anser också att man skulle behöva mer tid för att kunna hjälpa de deltidsarbetslösa. Som arbetsförmedlare är det viktigt att man uppmanar alla som inte egentligen vill ha ett deltidsarbete att de verkligen anmäler att de söker ett heltidsarbete. Annars är det lätt att man hamnar i deltidsfällan ofrivilligt, menar de.

Arbetsgivaren inom vården anser att det är viktigt att man går ut tydligt med information till de deltidsanställda när det finns heltidsjobb att söka. Arbetsgivaren inom handeln anser att en flexiblere lagstiftning skulle underlätta för deltidsarbetande som vill arbeta mer. Han tänker då främst på kraven om att schemaläggningar ska göras ett år i förväg vilket enligt honom gör att man blir försiktig i planeringen. Det skulle vara bättre om man fick göra det närmare i tid, då man ser om det behövs personal eller inte.

Kvinnan som är receptionschef på ett hotell anser att man genom att omplacera resurser förmodligen kan erbjuda många fler en heltidstjänst. Även hon påpekar att det är viktigt att man verkligen erbjuder de deltidsanställda heltidstjänsterna i första hand. Det kan man göra genom

internrekrytering säger hon och berättar vidare att man använder sig av det redan idag.

### 3.13 Sammanfattning

Den typiske deltidsarbetande är en kvinna. I Farsta är det relativt vanligt att hon är ensamstående. Hon har generellt sett maximalt gymnasieutbildning och företrädes från någon praktisk inriktad linje. Denna bild ges dels genom de deltidsarbetande som har intervjuats samt av arbetsförmedlare och arbetsgivare.

De deltidsarbetslösa har inte prioriterats av arbetsförmedlingen under de senaste åren. De deltidsarbetslösa upplever inte heller att arbetsgivarna satsar på dem.

Intresset för att arbeta mer är stort, enligt de deltidsarbetande. Arbetsgivarna upplever dock inte att intresset är så stort hos deras deltidsanställda. Dock är man som deltidsarbetande inte särskilt intresserad av att vidareutbilda sig för att få arbeta mer. Kompetensutveckling på arbetsplatsen saknar man, men arbetsgivaren inom vården och hotellbranschen uppger att deltidsanställda får delta i kompetensutveckling i samma utsträckning som heltidsanställda. Detta instämmer dock inte butiksföreståndaren i. De deltidsarbetslösa är inte heller beredd att flytta eller pendla några längre sträckor.

Arbetsförmedlarna anser att det för närvarande finns ekonomiskt hållbara alternativ till deltidsarbetslöshet. Det finns för tillfället ett antal heltidstjänster inom vården att söka och i och med Kunskapslyftet har det aldrig varit lättare att utbilda sig, menar man.

Arbetsgivarna anser att det är ekonomiskt fördelaktigt att ha deltidsanställda. Man anser på samtliga arbetsplatser, utom hotellet, att det krävs deltidsanställda för att man ska kunna schemalägga personalen på obekväma arbetstider. Av denna anledning tror man att det även i framtiden kommer att behövas ett antal deltidsarbetande på arbetsplatserna.

## 4 Strömstad

### Bakgrund

Strömstad är en kommun med ungefär 10 000 invånare, varav drygt 4 000 är förvärvsarbetande. Genom sin närhet till Norge spelar handeln stor roll. Fiske är också en viktig näringsgren även om den inte sysselsätter mer än 3 procent av ortens förvärvsarbetande 1996. Antalet förvärvsarbetande har ökat något de senaste åren. Främst är det kvinnor som har stått för ökningen.

### 4.1 De intervjuade

#### De deltidsarbetande

##### *Familjesituation*

Samtliga deltidsarbetande som intervjuats på orten är kvinnor. De är mellan 24 och 47 år. Två är ensamstående varav en har ett hemma-boende barn och de övriga tre bor tillsammans med sambo eller make.

##### *Utbildning*

De två kvinnorna som är i 25-årsålderna har en treårig gymnasieutbildning bakom sig, den ena har läst på omvårdnadsprogrammet och den andra har läst humanistisk linje. En kvinna har vårdutbildning på folkhögskola och de resterande två kvinnorna har nioårig grundskoleutbildning.

En kvinna arbetar på ett av ortens hotell. Två kvinnor arbetar inom vården och omsorgen och ytterligare två arbetar inom handeln.

#### Arbetsförmedlingen

På arbetsförmedlingen samtalar jag med två arbetsförmedlare, en med ansvar för arbetssökande inom vård och omsorg och en med ansvar för arbetssökande inom handel och hotell/restaurang. Varje handläggare arbetar i genomsnitt med 300 personer. Av dessa är ungefär hälften personer som har ett deltidsarbete eller en timanställning men som vill arbeta mer. Man har ytterst få arbetssökande som verkligen söker ett deltidsarbete.

Man upplever att de deltidsarbetslösa är tungjobbade, man vet aldrig när man kan nå dem eftersom de arbetar under så oregelbundna tider.

### Arbetsgivaren

En arbetsgivare ansvarar för en del av vården och omsorgen inom kommunen och en arbetsgivare är butikschef för en butik som ingår som en bland ett tiotal i Sverige.

Inom vården söker arbetsgivaren främst timanställda som kan rycka in vid behov. Man anställer också på deltidsvikariat men i stor sett aldrig på heltid eller fast anställning. Inom handeln söker man personal som jobbar maximalt 30 timmar. En stor del av de tjänster som arbetsgivarna söker är förlagda under kvällar och helger, berättar arbetsförmedlarna. Detta är inte det som de arbetssökande i första hand är intresserade av.

## 4.2 Den typiske deltidsarbetaren

Enligt arbetsförmedlarna är den typiske deltidsarbetaren en kvinna i mellan 20 och 60 år. Många gånger har hon haft en heltidsanställning innan hon fick barn.

Arbetsgivarna instämmer också i den beskrivningen. Enligt arbetsgivaren inom vården är hon en kvinna som har familj och barn medan enligt arbetsgivaren inom handeln är kvinnans ålder varierande.

Arbetsförmedlarna berättar att de kvinnor som är timanställda oftast inte har någon formell utbildning för vården där de oftast arbetar. Det gäller dock inte de unga. De som har någon utbildning har betydligt större chans att få fast arbete än dem som inte har det.

Hos arbetsgivaren inom vården är den typiske deltidsanställda en undersköterska. Bland de yngre (som vanligen är timanställda) har man treårig gymnasieutbildning. Bland de äldre saknas ofta utbildning men detta har man genom att erbjuda inläsning av vårdämnena i undersköterskeutbildningen rått bot på till viss del. Hos arbetsgivaren inom handeln har de deltidsanställda maximalt gymnasieutbildning.

## 4.3 Arbetsituation

### Anställningsform

Anställningsförhållandena varierar. En kvinna är säsonganställd och kommer för det mesta upp i en tjänst som motsvarande 35 procent. En av kvinnorna som arbetar inom vården är också timanställd som kallas in vid behov. Den andra kvinnan är fast anställd med en 75 procents tjänst. För närvarande arbetar hon ungefär 65 procent. En av kvinnorna inom handeln är fast anställd, medan den andra är timanställd som arbetar vid behov. Båda arbetar dock ungefär 20 timmar per vecka.

För närvarande är många inom vården tillfälligt anställda på grund av Kunskapslyftet, berättar arbetsgivaren inom vården. Inom handeln är en majoritet fast anställda, men man har också timvikarier som rycker in vid behov.

### Arbetstider

Samtliga kvinnor arbetar på schemalagda arbetstider som varierar mycket. Man jobbar helger och inom vården även kvällar.

Båda arbetsgivarna har schemalagda arbetstider. Arbetsgivaren inom handeln berättar att personalen många gånger har önskemål om att få jobba längre pass när de väl arbetar och sedan kunna vara ledig flera dagar i sträck. I detta avseende kan hon inte tillfredsställa önskemålen på grund av arbetsrättsliga regler.

### Hur ser arbetsplatserna ut med avseende på heltidare och deltidare?

Samtliga, utom en av de intervjuade kvinnorna, arbetar på arbetsplatser där en majoritet av de anställda arbetar deltid.

Båda arbetsgivarna har till största del deltidsanställda eller timanställda. Inom vården arbetar de anställda mellan 46 och 75 procent och man har en tyngdpunkt mot dem som arbetar 46 procent. Arbetsgivaren inom vården har för avsikt att höja upp de kortaste tjänsterna. Arbetsgivaren inom handeln har det senaste året kunnat höja upp några av dem som arbetar deltid, dock ej till heltid.

## 4.4 Intresset för att arbeta mer

### Hur mycket vill man jobba?

Alla kvinnor vill arbeta heltid.

Arbetsgivaren inom vården upplever att det finns många hos honom som inte vill arbeta heltid. Däremot vill de gärna ha en lön som motsvarar en heltidstjänst, menar han. Han berättar vidare att det finns de som har haft en fast deltid och som kunnat få jobba mer vid behov, som har sagt upp sig när kassadagarna tagit slut för att sedan gå som timanställd på samma tjänst och kunna stämpla upp till heltid. Han upplever att de som verkligen vill arbeta mer är ensamstående unga kvinnor utan barn och kvinnor med vuxna barn.

Den arbetsgivare som representerar handeln uppfattar till skillnad från arbetsgivaren inom vården, att personalen vill arbeta mer.

### Lätt eller svårt att motivera folk att söka deltidsarbete

Arbetsförmedlarna upplever att det kan vara svårt att få en person som söker ett heltidsarbete att ta en deltidsanställning. Man lyckas i de flesta fall övertala personen att ta det genom att säga att det åtminstone är ett arbete och därmed ett sätt att komma in på arbetsmarknaden. Man upplever att det är extra svårt att motivera arbetssökande som inte kan stämpla upp till heltid.

Arbetsgivaren inom vården har på senaste tiden upplevt att det har blivit svårare att rekrytera personal till de mycket korta arbetstiderna och han har därför för avsikt att höja dem (detta gäller tjänster om 46 procent).

## 4.5 Ekonomin

### Ekonomiskt hållbara alternativ på orten

Arbetsförmedlarna upplever inte att det finns några egentligt hållbara alternativ till deltidsarbetslöshet på orten. Möjligen skulle man kunna kombinera ihop flera arbeten, men det brukar vara svårt eftersom flertalet deltidsanställningar ligger under oregelbundna tider.



### **Inkomstens betydelse för de deltidssarbetande**

De deltidssanställda som lever ensamma betraktar förstås inkomsten som mycket viktigt för sin ekonomi. Bland dem som är sammanboende bedömde man den inte som lika viktig, även om samtliga säger att den på det stora hela är viktigt för hushållets ekonomi.

### **Varför vill man jobba mer?**

Det främst skälet till att de deltidssarbetande vill arbeta mer är ekonomin. En av kvinnorna påpekar att det också är viktigt att jobba heltid sett ur sociala aspekter, även om hon för närvarande i alla fall arbetar varje dag och på så sätt får den löpande kontakten med människor.

## **4.6 Vad är lönsamt?**

### **För de deltidssanställda**

Alla deltidssanställda anser att det lönar sig att arbeta mer än vad de gör idag. Ingen av kvinnorna har små barn och säger att det lönar sig att jobba mer när man inte har små barn. En av kvinnorna tvekar dock om det är lönsamt att deltidssarbeta jämfört med att enbart ha ersättning från a-kassan. Hon upplever att de som är helt arbetslösa går i första hand från arbetsförmedlingens sida och att hon inte har några möjligheter vare sig till att få jobba mer eller delta i någon arbetsmarknadsåtgärd.

### **För samhället**

Arbetsförmedlarna anser att det inte kan vara samhällsekonomiskt lönsamt med "ofrivilligt" deltidssarbete. Det krävs mycket extra administration för att klara av dem, både för arbetsgivarna, arbetsförmedlingen och för a-kassan. Dessutom är det svårt för många deltidssanställda att försörja sig på en deltidssanställning, vilket kan göra att de måste få hjälp från våra andra välfärdssystem, säger förmedlarna.

### **För arbetsgivaren**

Båda arbetsgivarna anser att det är ekonomiskt fördelaktigt att ha deltidssanställda. Inom vården krävs det personal dygnet om och detta gör att schemalagningen skulle bli mycket svår utan deltidssanställningar

säger arbetsgivaren. Han menar också att det är få som verkligen orkar arbeta heltid inom vården och omsorgen. Jobbet är tungt och man borde kanske ta och se över veckoarbetsmättet, säger han. Arbetsgivaren inom handeln anser att det är ett måste att ha deltidsanställningar. Även hon motiverar det med schemaläggning och obekväma arbetstider. När det gäller de anställdas ekonomi tycker kvinnan inom handeln att det är viktigt att påpeka att OB-tilläggen gör att en person som arbetar deltid inom handeln mycket väl kan klara sig bra på sin lön. Hon upplever att detta främst tilltalar yngre medarbetare. Arbetsförmedlarna säger att de förstår att arbetsgivarna vill ha deltidsanställda. Det blir många gånger lättare att ordna scheman om man har många personer att pussla med.

## 4.7 Arbetets sociala miljö

### Arbetsgruppen

De deltidsanställda kvinnorna upplever inte några svårigheter med att komma in i arbetsgruppen på arbetsplatsen. Man tror att det delvis har att göra med att man arbetar inom grupper där de flesta arbetar deltid. Gemenskapen är god, även om kvinnan som är timanställd inom vården upplever att hon ibland kan känna sig utanför eftersom de flesta aktiviteter gäller personal som är fast anställd.

Arbetsgivaren inom vården upplever att personal med de kortaste deltiderna, 46 procents tjänster, har svårt att komma in riktigt väl i arbetsgruppen. De missar information och det kan bli en del gnäll från arbetskamrater över att de inte är med i det dagliga slitet, berättar han. Arbetsgivaren inom handeln upplever inte att det är några problem för de deltidsanställda att komma in i gemenskapen, men säger att det förmodligen beror på att man bara har deltidsanställda på den arbetsplatsen som hon är chef över.

### Information

Varken arbetsgivarna eller de deltidsanställda upplever att information leder till problem på arbetsplatserna.

## Engagemang och satsningar

### *Från de deltidanställda*

Engagemanget i arbetet råder det inte brist på. Alla deltid arbetande ger intryck av och säger sig vara engagerade i sina arbeten.

Butikschefen upplever att deltidanställda är engagerade. Hon kan inte jämföra med heltidanställda eftersom hon inte har sådana i sin verksamhet. Hon skulle dock inte ha något emot ett ännu större engagemang och hon menar att är det någon som visar det, finns det alltid utrymme för större ansvar och därmed mer arbetstid. Även arbetsgivaren inom vården upplever att de deltidanställda visar engagemang i sitt arbete. Han påpekar dock att det i mångt och mycket blir så att en stor del av verksamheten snurrar kring de få som är heltidanställda. Det är dessa som har kontinuiteten vilket är viktigt, framför allt när man arbetar inom demensvården.

### *Från arbetsförmedlaren*

Man säger att de som varit helt arbetslösa gått före de som är deltid-arbetslösa. Före de deltidarbetslösa kommer också timanställda. Man menar att man inte har haft möjlighet att göra på något annat sätt.

Man upplever inte att man har kunnat göra så mycket konkret för de deltidarbetslösa. I de branscher där dessa återfinns efterfrågas inte heltidarbete. Nu när arbetsmarknadsläget har ljusnat något börjar man dock kunna jobba även med denna grupp. Man har börjat arbeta med datortek på deltid. Inom kommun, stat och landsting har man också kunnat använda sig av s.k. resursarbete för deltidarbete i ganska stor utsträckning.

### *Från arbetsgivaren*

Kvinnan som arbetar inom hotellbranschen anser att arbetsgivaren satsar på deltidanställda. Hon säger att man är tvungen att göra det för att överhuvudtaget få behålla personal som kan arbeta på obekväma arbetstider som t.ex. frukostvärdinna. Kvinnan som är timanställd inom vården upplever inte att arbetsgivaren satsar på timanställda. Man har inte fått någon del av den generella löneförhöjningen och hon menar att många aktiviteter enbart gäller dem som är fast anställda. Den kvinna som är fast anställd inom vården upplever däremot att man satsar på deltidanställda. Man har exempelvis gjort om alla deltidstjänster till 75

procent tjänster och det gjorde att många kunde gå upp i arbetstid. För hennes del innebar det dock att hon fick gå ned något i tid.

## 4.8 Arbetsmiljö

Arbetsmiljön är man också relativt nöjd med och som deltidsanställd eller timanställd upplever man inte att det finns skillnader som beror på om man arbetar del- eller heltid.

Detsamma säger arbetsgivarna. Möjligen, säger arbetsgivaren inom vården, kan det vara så att en person som arbetar deltid klarar sig bättre undan arbetsskador.

## 4.9 Deltidsarbete som ett sätt att få in foten på arbetsmarknaden och arbetsplatsen

De deltidsarbetande anser att en deltidstjänst är ett sätt att komma in på en arbetsplats och visa upp sig. Man påpekar dock att detta var lättare förut. Nu har man så hårda besparingskrav inom exempelvis kommun och landsting att det har blivit mycket svårt att få något mer än ett vikariat.

Arbetsförmedlarna upplever däremot att det idag har blivit lättare för arbetssökande att få in en fot på arbetsmarknaden. Man använder detta som argument för att få arbetssökande att ta en deltidsanställning.

Arbetsgivarna intygar att en deltid- eller en timanställning absolut är ett sätt att komma in på en arbetsplats. Arbetsgivaren inom vården berättar hur gången vanligen är, man börjar med att jobba som timanställd under semestrar och sjukdom, för att sedan kunna söka deltidstjänster som utlyses. När det finns tillfälle kan man senare söka en heltidstjänst.

## 4.10 Kompetensutveckling och utbildning

Överlag upplever de deltidsanställda och timanställda att de har få möjligheter till kompetensutveckling inom företaget. Kvinnan som är timanställd och så har varit ett antal år, berättar att det enbart är de med fast anställning som kommer i fråga för utbildningar och kurser. Det blir lite galet säger hon, här har jag gått som vikarie i fem år och inte ens blivit erbjuden att gå en kurs. Den andra kvinnan som arbetar inom vården har visserligen fått möjligheter till kompetensutveckling, men hon

är inte så intresserad av det eftersom det ofta innebär att man måste avsätta några timmar av sin fritid till det.

Inom handeln berättar arbetsgivaren att man inte har haft så mycket kompetensutveckling. Hon tycker att det är svårt att hitta kurser som passar de anställda och den verksamhet som man bedriver. Arbetsgivaren inom vården anser inte att man gör någon skillnad på deltidsanställda och heltidsanställda när det gäller kompetensutveckling, men däremot bekräftar han att de som är timanställda mycket sällan får ta del av kompetensutveckling.

Tre av fem personer är intresserade av att vidareutbilda sig, en dock med reservationen att hon tycker att det är viktigare att jobba. De båda kvinnorna kring 25 år uttrycker ingen större entusiasm, en av dem anser inte att det är bristen på utbildning som gör att hon inte får arbeta heltid, hon menar att hon snarare har en högre utbildning än de flesta äldre. Den andra uppger att hon helt enkelt inte har lust att sätta sig i skolbänken igen. Även på denna ort upplever de kvinnor som närmar sig femtio år att de har åldern emot sig och att det nog är för sent att börja studera nu.

Arbetsförmedlarna berättar att man nyligen har startat en kurs på datorteket som ska ge deltidsanställda en möjlighet få datorkunskap. Man hoppas att detta ska bli ett sätt för deltidsanställda att vidareutbilda sig.

Enligt arbetsgivaren inom vården är de anställda intresserade av vidareutbildning. Detta märks främst genom intresset för den utbildning som man startat inom Kunskapslyftet. Utbildningen koncentreras till vårdämnena på gymnasieskolans omvårdnadsprogram. Inom handeln upplever arbetsgivaren att det saknas intresse för vidareutbildning och kompetensutveckling. Detta ser hon som en fara om man ser till företagets framtid.

## 4.11 Framtiden

### Vill man byta arbetsplats?

Det finns en ovilja hos de deltidsanställda att byta arbetsplats. Intrycket är att de flesta vill arbeta mer på den arbetsplats som de nu är på och som de trivs på. Detta intryck delas av arbetsförmedlarna.

### **Flyttning eller pendling**

Flytta är man inte beredd att göra och detta motiverar man med att den familjesituation som man har inte tillåter det.

Pendla kan de flesta tänka sig att göra, med reservationen att det inte får vara för långt. Pendling till Norge förekommer, en av kvinnorna har gjort det och hon tyckte att det fungerade bra. Detta kräver dock att man har tillgång till bil eftersom det inte finns några kollektiva färdmedel som går över gränsen mellan Sverige och Norge. Arbetsförmedlarna upplever däremot att arbetssökande är ovilliga att pendla. En del inom vården pendlar till Norge men för många fungerar det bara under en tid.

### **Är det möjligt att arbeta mer i framtiden**

Kvinnan som arbetar på hotell ser att det i framtiden mycket väl kan finnas möjligheter att arbeta mer, ja kanske till och med att komma upp i en heltidsanställning. Arbetsgivaren har talat om att man ska expandera, och man har då lovat att de deltidsanställda ska få arbeta mer.

Den kvinna som arbetar som timanställd inom vården är i första hand intresserad av att arbeta natt. Hon tror dock inte att det blir så lätt. Hittills har hon sökt många sådana tjänster, men hon har inte fått dem eftersom det alltid har funnits någon annan som haft förtur till tjänsten, t.ex. på grund av att de haft fler LAS-dagar än hon och för att det har varit nödvändigt med omplaceringar inom kommunen när man har dragit ned på resurser.

Båda kvinnorna som arbetar inom handeln ser positivt på möjligheterna att arbeta mer i framtiden. Konsumtionen på orten har ökat de senaste åren tack vare att norrmännen åker till Sverige och handlar. Detta har nu gjort att man har talat om att köpcentrat som de båda arbetar i ska expandera ytterligare.

Arbetsförmedlaren inom handeln anser att det bör finnas goda möjligheter till att arbeta heltid om konjunkturen fortsätter som den gjort. Man borde då kunna göra om deltidsanställningar till heltidsanställningar menar hon. Inom vården verkar det mer kärtvt.

### **Vad kan man göra i framtiden?**

För att i framtiden vara säker på att få jobba heltid anser kvinnan som arbetar inom hotellbranschen att man överhuvudtaget inte bör stanna inom den branschen. Hon tror dock att arbetsgivarna om de verkligen ansträngde sig skulle kunna plocka ihop fler arbetstimmar till de som arbetar heltid.

De personer som arbetar inom vården anser främst att det skulle behövas mer pengar till vården för att man skulle kunna få arbeta mer. Om det nu är så att man inte kan göra det och personalen inte kan arbeta heltid, borde man åtminstone ha en lön som man kan leva på, säger en av kvinnorna. Hon talar också om att man skulle kunna ha en fast vikariepool där man var garanterad en heltid. Man skulle sedan hoppa in på olika arbetsplatser vid sjukdom och semester och var det mot förmodan så att det inte behövdes någon vikarie av den anledningen skulle man kunna gå in på delar som är särskilt tunga som en extra resurs. Detta förslag har hon framfört till arbetsgivaren, men hon tycker inte att hon hittills har fått något gehör för idén. Hon påpekar också det tråkiga i att som ung nyutbildad inte kunna få en fast anställning på flera år.

En av kvinnorna tar också upp den danska modellen med utbildningsvikariat som något att prova på. Den kvinnan påpekar också att det är mycket viktigt att man har bra OB-tillägg som deltidsanställd inom handeln. Detta gör att man kan överleva på lönen som ensamstående, även om det inte direkt blir något över.

En av kvinnorna efterlyser mer insatser från arbetsförmedlingen. Hon menar att man inte ska behöva vara helt arbetslös för att komma i fråga för arbetsmarknadsåtgärder. Det blir absurt att man ska vänta i 10 år på att få någon hjälp, menar hon. När ska det bli de deltidsarbetslösas tur, undrar hon.

Den kvinna som tidigare har arbetat som butikschef och nu arbetar som timanställd inom handeln anser att arbetsgivaravgifterna gör att man som arbetsgivare gärna vill ha deltidsarbetande. Hon tror att minskade arbetsgivaravgifter skulle kunna leda till fler heltidsarbeten på orten. Hon menar att man på så sätt skulle få bort en hel del handel längs gränsen som bedrivs av tvivelaktiga företag.

Arbetsförmedlarna anser att man som arbetstagare borde ställa mer krav på arbetsgivaren. Har de sagt att en deltidsanställning kan bli en heltid ska man inte nöja sig med att det bara blir en deltidsanställning. Man upplever från arbetsförmedlingen att det tyvärr är svårt att göra något för de deltidsarbetslösa. Möjligheten att dryga ut arbetstiden med hjälp av resursarbete kommer att försvinna vid utgången av 1999. Man hoppas istället att arbetsgivarna ska söka fler heltidsanställda om man märker att man måste låta personalen arbeta mer för att de ska stanna kvar på arbetsplatsen.

Inom vården kommer det att behövas nya modeller för arbete i framtiden, säger arbetsgivaren. Han tycker att man skulle gå mer emot en årsarbetstid och att man skulle kunna ha någon form av poängsättning av arbetstiden. Han vill inte att man ska behöva låsa upp sig mot scheman på samma sätt som man gör idag. Han anser att det skulle vara

bättre om de anställda fick ett större ansvar kring schemaläggning och att de därmed skulle få mer valfrihet och möjlighet till meningsfull fritid. Detta skulle också ge honom som arbetsgivare större möjligheter till rekrytering.

Arbetsgivaren inom handeln ser gärna att fler personer arbetar deltid hos henne. Hon vill att man ska jobba något längre tider än idag för att på så sätt få ta del i alla moment som finns inom handeln. Fortsätter norrmännen att handla som nu, kan jag nog höja några deltidsanställda, säger hon. Hon tror också på ett utökat samarbete med arbetsförmedlingen när det gäller anordnande av utbildningar. Hon ökar för närvarande ansvaret hos de deltidsanställda och hon påpekar att det skulle kunna behövas någon form av utbildning för en del för att klara det. Hon anser att arbetsförmedlingen borde kunna erbjuda utbildning som alternativ till att stämpla och inte göra något.

## 4.12 Sammanfattning

Den typiske deltidsarbetaren i Strömstad är en kvinna i olika åldrar. Deltidsarbetslösheten förekommer också bland de som är under 25 år. Hon har inte högre utbildning än treårigt gymnasium. Man arbetar relativt korta arbetstider och det är vanligt med säsongsanställningar och timanställningar.

Handeln är av mycket stor betydelse på grund av närheten till Norge. Även för hotell och restaurangbranschen utgör norrmännen en viktig kundkrets. De senaste åren har konsumtionen från denna grupp lett till ett uppsving inom respektive bransch. Man är optimistisk och tror att den kommer att öka ytterligare i framtiden. Detta kommer sannolikt att påverka jobben inom dessa sektorer så till vida att möjligheten till heltidsanställningar ökar. Inom vården ser det däremot mer pessimistiskt ut även om arbetsgivaren har för avsikt att höja de som arbetar de allra kortaste tiden. Arbetsförmedlarna ser inte att det finns några egentliga ekonomiskt hållbara alternativ på orten.

Inom vården har man de senaste åren gjort stora resursindragningar. Detta har fört med sig att det har blivit svårt för unga att komma in på arbetsplatserna på annat sätt än som timvikarier.

Arbetsgivarna ser det som nödvändigt att ha deltidsanställda. Man har schemalagda arbetstider och menar att det inte skulle fungera med heltidsanställda. Dock har man inom vården upplevt att det under den senaste tiden har blivit svårare att rekrytera och behålla personal på de allra kortast tjänsterna, varför man har för avsikt att höja dem.

Samtliga av de intervjuade kvinnorna uppger att de vill jobba mer. Arbetsgivaren inom handeln upplever också att man vill göra det, medan



arbetsgivaren inom vården inte håller med om det. Han menar att många anser att det är för tungt att arbeta heltid inom vården.

Helst av allt vill man arbeta kvar på den arbetsplats som man är på för närvarande. För att arbeta mer kan några av kvinnorna tänka sig att vidareutbilda sig. Detta intresse uppger även arbetsgivaren inom vården att det finns. Pendla ser man som en möjlighet, och man kan tänka sig att pendla både till Norge och inom Sverige. Flytta är däremot inte aktuellt för någon av deltidsarbetande i Strömstad.

## 5 Örebro

### Bakgrund

Örebro är residensstad i Örebro län. Örebro kommun har närmare 122 000 invånare varav 93 000 i Örebro tätort. Antalet förvärvsarbetande uppgår till knapp 55 000 personer. Av de förvärvsarbetande är 49 procent kvinnor. Den offentliga förvaltningen är stor och vården och omsorg samt utbildning är också stor jämfört med rikets medeltal.

Antalet sysselsatta inom vården och omsorgen har minskat kraftigt de senaste åren på grund av stora neddragningar, men även flera andra sektorer har minskat. Detta har gjort att andelen kvinnor bland de sysselsatta har minskat en aning.

### 5.1 De intervjuade

#### De deltidsarbetande

##### *Familjesituation*

Av de deltidsarbetande som intervjuats i Örebro är samtliga utom en kvinnor. De är mellan 35 och 50 år och en majoritet har vuxna barn. Två kvinnor arbetar inom vården, mannen och en kvinna arbetar inom handeln och den femte kvinnan arbetar inom restaurangbranschen. Alla utom en av de intervjuade är sammanboende.

### *Utbildning*

De deltidsarbetande har praktisk gymnasieutbildning som den högsta utbildningen, exempelvis omvårdnadsutbildning eller handel och administrationsutbildning.

### **Arbetsförmedlingen**

Två arbetsförmedlare har intervjuats, varav en jobbar mot vården och omsorgen och den andre mot handel. Man jobbar i genomsnitt med 250 personer per handläggare men de som har kontakter med arbetsgivare har ett lägre antal.

Enligt arbetsförmedlarna är minst en fjärdedel av de som är inskrivna vid förmedlingen personer som arbetar deltid men som söker mer arbete.

### **Arbetsgivaren**

Arbetsgivarrepresentanterna kom från restaurang och konferensbranschen, från handeln och från vården och omsorgen.

Arbetsgivarna söker till stor del personal som kan jobba på oönskade arbetstider. Detta är dock de sökande inte intresserade av. Ibland finns en förklaring till att man inte vill jobba sådana arbetstider, för ensamstående med barn blir det nämligen problem med barnpassning. På orten har man två nattdagis men det räcker inte till och folk står i kö för det.

## 5.2 Den typiske deltidsarbetaren

Enligt arbetsförmedlarna är den typiske deltidsarbetaren en kvinna som har barn (vilket gör att hon är ovillig till att arbeta natt) och hon är sammanboende.

På restaurang- och konferensanläggningen finns två kategorier av deltidsanställda, dels ungdomar i 20–25 års åldern som har jobbet som ett extraknäck, dels kvinnor som har det som sin huvudsakliga sysselsättning och som för det mesta är äldre än 30 år.

Inom handeln beskriver man den typiske deltidsarbetaren som en kvinna med familj, antingen har hon små barn eller barn som precis har flyttat hemifrån.

Även inom vården och omsorgen är den typiske deltidsarbetaren en kvinna, men man har en något högre genomsnittsålder, bland annat på grund av nedskärningar som har gjort att de unga blivit uppsagda i

enighet med turordningsprinciperna. Kvinnan är vanligen mellan 40 och 50 år.

Enligt arbetsförmedlarna har den typiske deltidsarbetaren maximalt en tvåårig gymnasieutbildning.

Även arbetsgivarna uppger att den typiske deltidsarbetaren har högst gymnasieutbildning, förutom då det gäller ungdomar som extraknäcker och många gånger också studerar.

## 5.3 Arbetssituation

### Anställningsform

Två av de intervjuade är fast anställda, två har vikariat och en är timanställd.

Anställningsformerna varierar mellan olika arbetsgivare. På restaurang- och konferensanläggningen har man en mycket liten trupp av fasta anställda (både hel och deltidsanställda). Man har utöver det ett hundratal timanställda som man kallar in vid behov. Arbetsgivaren inom handeln har dryga 60 procent av personalen som deltidsanställd. De flesta är fast anställda men man har också timanställda som kan kallas in vid behov. Representanten för vården arbetar med en vikariepool där alla är fast anställda och de flesta jobbar heltid. Inom vården överlag påpekar han dock att en majoritet har deltidsanställningar.

### Arbetstider

Arbetstiden varierar men ligger vanligen kring 30 timmar. Kvinnan som är timanställd jobbar vid behov och detta är mycket ojämnt, berättar hon. Hon upplever dock att det har blivit lättare att arbeta mer under det senaste året eftersom restaurang och konferensanläggningen som hon jobbar på går bra. Arbetstiderna varierar också, hon arbetar helt enkelt när kunden efterfrågar det och det kan handla såväl om dagar, kvällar som helger säger hon.

För dem som jobbar inom handeln är arbetstiden schemalagd under dagtid, kvällar och helger. De deltidsanställda är av uppfattningen att arbetsgivaren vill ha det så för att man ska kunna lägga schema.

Inom vården jobbar man också schemalagt. En av de deltidsarbetande tycker att det är synd att schemat gör att hon arbetar så oregelbundet. Detta gör att hon har svårt att kunna ta något extrajobb vid sidan om och på så sätt fylla upp till heltid.

En kvinna som arbetar inom vården berättar att hon blev uppsagd när man drog in på resurserna inom sjukvården. Nu jobbar hon som vikarie på en deltidstjänst. Innan dess arbetade hon heltid i samma yrke. Hon upplever att det blir lite paradoxalt att hon har sagts upp och sedan kallas in som vikarie och dessutom erbjuds att jobba mertid i stor omfattning.

Samtliga arbetsgivare har schemaläggning och anställda som jobbar både dagtid och kvällstid. Inom vården arbetar man också natttid.

### **Mertid**

Man har chanser till att arbeta mertid men detta är väldigt beroende av säsong. ”Oftast får man ju chans att jobba mer under de tider när alla andra är lediga och man själv gärna skulle vilja vara det”, säger mannen som jobbar i butik och fortsätter ”det är ju främst under helger, sommaren och innan jul som det behövs extrapersonal inom handeln”.

### **Hur ser arbetsplatserna ut med avseende på heltidare och deltidare?**

Samtliga personer, utom en, arbetar på arbetsplatser där en majoritet av de anställda också arbetar deltid. Den person som har flera heltidare i sin arbetsgrupp arbetar som undersköterska på Regionsjukhuset och har många sjuksköterskor i sin arbetsgrupp.

## **5.4 Intresset för att arbeta mer**

### **Hur mycket vill man jobba**

Intrycket efter intervjuerna är att de deltidsarbetande inte främst eftersträvar att arbeta 100 procent. Det man vill ha är en trygghet i tjänsten på så sätt att man gärna har en heltidstjänst i botten men jobbar omkring 70 procent, för att kunna välja att jobba mer om man känner att man kan och om det behövs för ekonomin. Mannen är dock helt inne på att jobba heltid, han tycker inte att deltid är något egentligt alternativ. De som inte har fasta arbeten vill främst ha ett fast arbete.

En kvinna talar om att hon gärna jobbar kvällar och helger eftersom sambon då kan ta hand om barnen. Hon säger att det är svårt att ordna barnomsorg annars, och påpekar att det är extra svårt för dem som inte har någon anhörig som kan hjälpa till med barnomsorg om de vill jobba kvällar och helger.

Många förefaller vara negativt inställda till att arbeta nattpass inom vården.

Samtliga arbetsgivare poängterar att det finns både de som vill arbeta mer och de som vill arbeta i samma omfattning som man nu gör. Man upplever att personalen många gånger är dålig på att tala om att de vill jobba mer.

### **Lätt eller svårt att motivera folk att söka deltidsarbete**

Arbetsförmedlarna upplever inte att det är svårt att motivera arbetsökande som har 365 dagar att stämpla upp till heltid att ta ett deltidsjobb. De som inte har det är dock mer negativa. Man menar att det många gånger krävs övertalning för att få en arbetslös att ta ett deltidsarbete. Detta gäller i synnerhet män. Man använder sig av argumentet att en deltid är ett sätt att få in foten på arbetsmarknaden för att få arbetssökande att ta ett deltidsjobb.

## **5.5 Ekonomin**

### **Ekonomiskt hållbara alternativ på orten**

Arbetsförmedlarna anser inte att det finns några egentliga ekonomiskt hållbara alternativ till deltidsarbetslöshet inom de berörda branscherna. Även om en person lyckas komma upp i en heltidstjänst så är det ju alltid någon annan som kommer in på en deltid. Man har inte kunnat erbjuda några deltidsstudier, varken i Kunskapslyftet eller på högskolan. Inte heller har det funnits några arbetsmarknadsåtgärder som har riktat sig till denna grupp.

### **Inkomstens betydelse för de deltidsanställda**

De kvinnor som är sammanboende bedömer inte sin inkomst som avgörande för hur hushållet ska klara sig. Det gör däremot den deltidsarbetande mannen och naturligtvis också den ensamstående kvinnan.

### **Varför vill man jobba mer?**

Den främsta anledningen till att de deltidsanställda vill arbeta mer är ekonomin. Man ser inte bara ekonomin på kort sikt. Man har också börjat att oroa sig för hur pensionen ska bli om man bara jobbar deltid.

En kvinna poängterar också att hon tycker att det är viktigt rent socialt att jobba. Jag trivs med att möta kunder, säger hon. Hon fortsätter, det handlar ju också om framtiden, jag tror att det är bra att kunna visa att man har haft ett heltidsjobb om man vill söka något annat.

Arbetsgivarnas upplevelse är samstämmig, man anser att de flesta vill jobba mer av ekonomiska orsaker. Här påpekar representanten för handeln att de som jobbar deltid där många gånger har en helt acceptabel lön eftersom man har mycket förmånliga OB-tillägg.

## 5.6 Lönar det sig?

### För de deltidsarbetande

Samtliga deltidsanställda anser att det lönar sig att jobba mer. Ett argument är att de har stora barn vilket gör att de inte har utgifter för barnomsorg. Flera tror dock inte att det skulle vara lika lönsamt att jobba mer om man hade små barn eftersom utgifterna för barnomsorgen då skulle öka. En kvinna säger att nu när barnen är stora har hon ju inte några extra utgifter för att jobba mer och hon har inte heller bidrag som kan dras in om hon skulle jobba mer. Den lön jag får ut kan jag helt enkelt stoppa i plånboken, även om den har beskattats, säger hon.

Att man har något som man kan dryga ut ekonomin med är mycket ovanligt. Mannen säger att man måste ha många kontakter och att man helst ska vara hantverkare.

### För samhället

Arbetsförmedlarna anser att deltidsarbetslöshet är ett mångfacetterad problem. Som läget är nu finns en stor efterfrågan på deltidsanställda och timanställda och i och med arbetsmarknadsläget har det varit möjligt för arbetsgivare att få personal som jobbar så. Arbetsförmedlaren som ansvarar för vård och omsorg tror att detta eventuellt kan upphöra när behovet av arbetskraft ökar, medan arbetsförmedlaren med ansvar för handel snarare tror att deltiderna där kommer att bli fler.

Om deltidsarbete var ett genomgångsarbete tycker man inte att det skulle vara några problem behäftade med deltid. Men som det är nu finns det ju personer som hela sitt liv jobbar mindre än de vill, säger de.

Man är tämligen negativ till reglerna om att man får stämpla upp till heltid. På något sätt anser man att detta ger sken av att man kan jobba t.ex. 75 procent men få en lön som motsvarar en högre tjänst. Man upplever att en del deltidsarbetslösa vill ha mer pengar men inte jobba så

mycket mer. Dock tror man att det är nödvändigt att ha något system för dem som vill jobba heltid men inte får ett sånt jobb, särskilt på orter där det inte går att få annat och inom yrken där det inte går att få annat.

### **För arbetsgivarna**

Arbetsgivarna inom restaurang och handeln anser att deltidsanställda och timanställda är en förutsättning för verksamheten. Man har stor variation över säsong och inom handeln även över veckan. Arbetsgivaren från restaurang- och konferensbranschen säger att man skulle kunna tänka sig att ha fler fasta heltidsanställda men att man inte har vågat anställa så ännu eftersom man inte vet om den konjunkturuppgång som nu gynnat branschen kommer att fortsätta. Arbetsgivaren från handeln skulle helst vilja ha fler deltidsanställda än i dag. Det skulle, enligt honom, göra att det var lättare att lägga kassascheman.

## **5.7 Arbetets sociala miljö**

### **Arbetsgruppen**

De deltidsarbetande verkar tycka att samarbetet fungerar bra inom respektive arbetsgrupp. Till stor del förklaras det av att man arbetar på arbetsplatser där en majoritet arbetar under liknade förhållanden. En kvinna som arbetar inom vården berättar att det är svårt att komma in i en arbetsgrupp om man bara jobbar kortare tider och värst upplever hon att det är om man jobbar natt. Gemenskap tycker de anställda också att de har. Alla jobbar dock på större arbetsplatser, vilket innebär att det alltid finns andra som arbetar samma tider.

Från arbetsgivarnas sida ser man inte heller några större problem vad gäller gemenskap och samarbete, i alla fall inte när det gäller de som jobbar 75 procent eller mer. Arbetsgivaren från vården medger dock att det kan bli en del mindre konflikter och tråkig stämning som har sin grund i att någon jobbar deltid. Man hör ibland när det är extra tungt att heltidsarbetande gnäller över att deltidsarbetande aldrig är där och man säger att de inte tar del av det tunga jobbet, berättar arbetsgivaren. Detta ser han som något som talar emot deltidsanställningar.

## Information

Problem uppstår när det gäller information, säger de deltidsarbetande. Detta upplever såväl de som arbetar inom vården som de som arbetar inom handeln och restaurangbranschen. En kvinna som arbetar inom handeln påpekar att det är extra olyckligt när man missar facklig information för att man inte jobbar under ett antal dagar. En risk med bristen på information, säger mannen, är att det är lätt att det uppstår rykten.

Även inom vården är informationen ett problem för dem som jobbar deltid. Detta är särskilt allvarligt när det handlar om information om patienter säger en av kvinnorna. Arbetsgivarna upplever inte att det finns några direkta brister när det gäller informationen.

## Engagemang och satsningar

### *Från de deltidsanställda*

Engagemanget i arbetet är stort bland de deltidsarbetande. Den kvinna som är timanställd säger att man nog många gånger måste vara mer engagerad i sitt jobb som timanställd eftersom man inte har något att falla tillbaka på, utan hela tiden måste se till att man får nya påhugg.

Arbetsgivarna upplever inte att det är några skillnader i engagemang vad gäller deltidsarbetande och heltidsarbetande. Arbetsgivaren från restaurang- och konferensbranschen påpekar att det generellt bland timanställda nog finns ett lägre engagemang, men det leder i sin tur att dessa inte blir kontaktade nästa gång man har behov av timanställda. Arbetsgivaren från handel ser inte heller några egentliga skillnader i engagemang, men eftersom det många gånger är så att de som jobbar heltid arbetar på mer ansvarsfyllda positioner skulle man kunna tror det vid en första anblick. Han är dock övertygad om att engagemanget inte beror på om man jobbar deltid eller heltid, utan snarare på vad man jobbar med och vilken position man har.

Arbetsgivaren inom vården lutar snarare åt att deltidsanställda är mer engagerade än heltidsanställda. Han menar att de beror på att de orkar mer. Dock anser han att det är synnerligen olyckligt att man ska behöva jobba deltid för att orka med att vara engagerad i sitt jobb.

### *Från arbetsförmedlingen*

Arbetsförmedlarna uppger att de främst ägnar tid åt de som är helt arbetslösa. De som är deltidsarbetslösa kommer på undantag säger man, de har ju i alla fall något jobb, menar man. Man upplever också att



deltidarna är en tung grupp att jobba med, de är svåra att få tag i eftersom man inte vet när de jobbar. De anser att man skulle behöva betydligt mer tid för att kunna hjälpa dem till mer arbete.

#### *Från arbetsgivaren*

Man upplever inte några skillnader i satsningar på deltidsanställda och heltidsanställda från arbetsgivarnas sida.

## 5.8 Arbetsmiljö

De deltidsarbetande har inga synpunkter på arbetsmiljön som gäller skillnader för deltidare och heltidare. Inom vården antyder man dock att det är för tungt att arbeta heltid. Man orkar inte vara på topp med patienterna på heltid, säger en kvinna som arbetar inom demensvården.

Inte heller arbetsgivarna ser några direkta skillnader i arbetsmiljö som just beror på att man jobbar deltid respektive heltid. När det gäller timanställda är det dock så att de alltid kallas in vid behov vilket med automatik för med sig att jobbet är stressigt. I handeln har man främst deltidsanställda inom kassalinjen och då det är ett monotont och slitsamt yrke kan man säga att många deltidsanställda har en sämre arbetsmiljö än övriga inom handeln, uppger arbetsgivaren från den branschen.

## 5.9 Deltidsarbete som ett sätt att få in foten på arbetsmarknaden och arbetsplatsen

Inom handeln anser de deltidsarbetande absolut att deltid- eller timanställning är ett sätt att komma in på en arbetsplats. Dock upplever man att det är svårt att få en heltid, dels för att det finns många andra deltidare att konkurrera med, dels för att de inte tror att arbetsgivaren vill ha heltidsanställda. Även inom restaurangbranschen är det nödvändigt att börja som timanställda anser kvinnan som jobbar där, men hon tror att det är mycket svårt att få en heltidsanställning inom branschen.

Inom vården verkar man ha en mer negativ syn på deltid- och timanställning som ett sätt att komma in på arbetsmarknaden. En kvinna säger att deltiden aldrig blir mer än en deltid och den andra kvinnan säger att det förr absolut var ett sätt att komma in på en arbetsplats för att sedan kunna gå upp i arbetstid, men att det inte är så längre med alla nedskärningar. Hon berättar att hon själv har sökt heltid i 10 år och det har inte givit något resultat ännu.

Arbetsförmedlarna använder sig av argumentet att deltiden är ett sätt att få in foten på arbetsmarknaden. De säger vidare att man vet ju inte vad som hade hänt om de arbetslösa inte tagit deltidsjobbet, antagligen hade de inte fått ett heltidsjobb utan snarare hade de varit helt arbetslösa, tror man.

Arbetsförmedlarna upplever att det såväl inom handeln som inom vård och omsorg närmast är omöjligt att komma in på en heltidstjänst. Man måste börja i någon ände, säger man. I restaurangbranschen kommer man aldrig att kunna få heltidsjobb tror man, utan man måste lära sig att kombinera olika arbeten.

Arbetsgivarna anser absolut att deltids- och timanställning är ett sätt att komma in på en arbetsplats och att komma in på arbetsmarknaden överhuvudtaget. Att det ska kunna bli en heltidsanställning är inget som man kan lova, arbetsgivaren inom restaurang och konferensanläggningen säger att om man gör ett bra jobb får man komma tillbaka men man kan aldrig räkna med att få en fast anställning på heltid här. Arbetsgivaren inom handeln säger att det är ett krav att man jobbar under kortare tider och vid behov innan man överhuvudtaget kan komma i fråga för en fast anställning. Vikariepoolen inom vården fungerar ofta på så sätt att man kan söka en tjänst när den blir ledig.

## 5.10 Kompetensutveckling och utbildning

De som arbetar inom vården verkar ha betydligt större möjligheter till kompetensutveckling än de som jobbar inom handeln och inom restaurangbranschen. De som arbetar inom vården upplever inte att det görs något åtskillnad på deltidare och heltidare. Däremot upplever de inte det som helt problemfritt. En kvinna säger att hon tycker att det är synd att det nu verkar som om utbildning går före patienternas väl och båda är överens om att det blir mycket slitigt för dem som är kvar. Detta kan få en att avstå från kompetensutveckling, säger de.

Arbetsgivarna anser inte att man behandlar deltids- och heltidsanställda olika när det gäller möjligheter till kompetensutveckling. Även här säger dock arbetsgivaren inom handeln att det finns skillnader, men att dessa skillnader snarare beror på i vilken position de som jobbar deltid är än att de just arbetar deltid.

Överlag verkar inställningen till vidareutbildning vara negativ bland de deltidsarbetande. Man verkar klamra sig fast vid hoppet om att man ska få en fast anställning på heltid om man är kvar på den nuvarande arbetsplatsen. Om man ska sätta sig vid skolbänken igen krävs det att man är garanterad ett jobb är det intryck som ges. Några upplever också hinder i form av de oregelbundna arbetstiderna som gör att det kan vara

svårt att gå en kurs samtidigt som man jobbar. En kurs går ju oftast vissa dagar säger en kvinna och då kanske jag jobbar en vecka. Många har också invändningar som har med åldern att göra. Jag tycker att det känns svårt att studera när man är i min ålder, säger en av kvinnorna som arbetar inom vården.

Arbetsgivarna upplever inte något större intresse bland deltidsanställda när det gäller utbildning. Arbetsgivaren inom handeln har gjort en inventering för att kontrollera intresset för utbildning och visst fanns det ett intresse för att utbilda sig men han upplevde inte att man ville att det skulle kunna leda till något annat jobb inom butiken. Snarare var man nöjd med det arbete man hade och man visade inte på ambitioner att gå vidare. Inom vikariepoolen i vården gör man stora satsningar på utbildning men även denna arbetsgivare upplever att personalen inte är odelat positiv till det. Han säger att personalen upplever att de sviker sina arbetskamrater när de måste vara borta för utbildning. Han påpekar också att vissa som är äldre inte är intresserade av att lära sig mer. De vill jobba i lugn och ro fram till pensionen, även om det kan vara 15 år tills dess, säger han.

## 5.11 Framtiden

### **Är det möjligt att jobba mer i framtiden**

De deltidsarbetande verkar se ganska negativt på möjligheterna att jobba heltid på den arbetsplats som de nu arbetar på. Man upplever att även om det skulle bli något så ska många vara med och slåss om samma tjänst. De som arbetar inom sjukvården har varit med om stora neddragningar och tror att man även i fortsättningen kommer att hålla igen på resurserna. De inom handeln och inom restaurangbranschen tror att det blir svårt att jobba heltid. De upplever att arbetsgivarna vill ha deltidare eftersom det blir lättare att lägga schema då.

Arbetsförmedlarna tror att det kommer att bli svårt för deltidsarbetade att komma upp i heltidstjänster i framtiden eftersom arbetsgivarna för närvarande efterfrågar deltidstjänster. Inom vård och omsorg och handel kommer det alltid att behövas personal på obekväma arbetstider och inom handeln upplever man snarast en ökad efterfrågan från kunder när det gäller att kunna konsumera under de tider då man är ledig. Någon måste ju då arbeta under dessa tider. Man anser att arbetstagare som arbetar i denna bransch i betydligt större utsträckning än idag måste vara beredda att arbeta under obekväma tider som kvällar och helger, annars kommer man aldrig att kunna få jobba mer. Är man inte beredd på det anser arbetsförmedlarna att man borde byta bransch. För att göra

det krävs för många utbildning och här anser man att arbetsförmedlingen skulle kunna göra nytta. Det skulle möjligen på lång sikt kunna leda till att deltidsarbeten blev någon form av genomgångsarbeten.

Ser man till arbetsgivarna verkar det inte som om det kan bli lättare att få jobba heltid i framtiden. Inom handeln ser man snarare ett behov av fler deltidsanställningar. Inom vården och omsorgen ser man det som ett problem att många inte orkar jobba heltid. Arbetet har blivit allt tyngre de senaste åren i och med personalneddragningar. Men har man rätt kompetens och kan jobba heltid och på obekväma arbetstider finns det faktiskt jobb att få, säger vårdrepresentanten.

### **Vill man byta arbetsplats**

Enligt arbetsförmedlarna vill många jobba mer tid men problemet är att de bara vill jobba mer på den arbetsplats som de nu arbetar på. De är inte öppna för att byta arbetsplats, säger man. Som arbetsförmedlare kan man inte göra så mycket i den situationen upplever man. Det handlar mest om att uppmuntra dem till att tala med sin arbetsgivare, menar man.

### **Flyttning eller pendling**

Att flytta för att få ett jobb känns inte lockande för någon av de intervjuade. En kvinna säger att det inte blir aktuellt att flytta bara för att hon får ett heltidsarbete, vi har flyttat tidigare och det har vi gjort när min man har fått ett annat arbete, berättar han.

Pendling är man också negativ till. En kvinna säger att hon är rädd att om hon pendlade skulle det hon vinner i lön förloras på kostnader för pendlingen. Dessutom vill man inte offra fritid till pendling, säger man.

### **Vad kan man göra i framtiden?**

Det som de deltidsarbetande ser att de själva kan göra för att få jobba mer går främst ut på att man tydligt ska tala om för arbetsgivaren att man är intresserad av att arbeta mer och även att visa det rent konkret genom att ta extratimmar när det kommer.

De deltidsarbetande upplever inte att arbetsförmedlingen har gjort något som har varit till hjälp för dem men man är inte heller säker på att det är så lätt för dem att göra något. Man uttrycker en förståelse för att arbetsgivare vill ha deltidsanställda men ger ändå en del konkreta förslag inför framtiden. Exempelvis anser man att arbetsgivaren ska vara klar

och tydligt och fråga de anställda om de vill jobba mer. Den kvinna som är timanställd förelår att man ska ha fler korta deltidsanställningar som är fasta men som kan rycka in mer vid behov. Hon skulle gärna se att man hade ett fast timantal per år men veckoarbetstiden skulle kunna variera över säsongen så att man en vecka jobbar 40 timmar, en annan 20 timmar medan man under vissa veckor inte jobbar alls. Dock skulle man vara garanterad en viss årsarbetstid. Hon tror att det då fortfarande skulle fungera med arbetsgivarnas planering.

Det finns också invändningar emot systemet med att man bara får stämpla upp till heltid under 365 dagar. En av de deltidsarbetande berättar att man då säger upp sig för att gå till ett ALU-jobb och sedan genom det får nya dagar. Det blir mycket trixande som hon uttrycker det.

De som arbetar inom vården anser att det främsta problemet är de hårda besparingar som har genomdrivits de senaste åren. Man upplever att det behövs personal men att det inte finns pengar.

Mannen talar också om att det kanske vore lönt att göra försök med 6-timmars dagar inom vissa branscher. Han tycker att det skulle kunna vara ett sätt att förena arbetet och fritiden. Men han säger att det är viktigt att man fortfarande har en vettig lön så att man klarar de löpande utgifterna.

Arbetsgivaren inom vården anser att man borde sänka arbetstiden inom vården. Det är ju konstigt om inte fullt friska människor ska klara av att jobba heltid men det gäller att man kan klara sig på lönen, fortsätter han.

Inom handeln upplever man att kraven på heltid är svaga och om det är så att man verkligen vill jobba mer anser arbetsgivaren att man måste tala om det tydligt för arbetsgivaren. Annars kan man inget göra, säger han. Han tror dock att konsumtionsmönstren kommer att leda till att allt fler vill handla under obekväma tider vilket riskerar att föra med sig att än fler jobbar deltid. Att jobba heltid på så obekväma arbetstider som det skulle bli frågan om tror man inte att någon är villig att göra, det skulle inkräkta för mycket på det sociala livet.

Arbetsgivaren inom restaurang och konferensbranschen anser också att det är av yttersta vikt att de deltidsanställda verkligen visar sin vilja att jobba mer och kanske borde de vara mer öppna för att vidareutbilda sig. Hon tror att framtiden kommer att erbjuda mer deltider och timanställning vilket innebär att man måste klara att pussla ihop olika arbeten. Som arbetsgivare kan man underlätta detta genom att försöka att koncentrera arbetet till vissa dagar så att man kan vara på en annan arbetsplats andra dagar.

## 5.12 Sammanfattning

I Örebro är den typiska deltidsarbetslösa en kvinna som är 40 år eller äldre. Detta beror till stor del att man har en koncentration till den åldersgruppen inom vårdyrkena. Efter nedskärningar finns inte så många yngre kvinnor kvar i dessa yrken, i alla fall inte som fast anställda. Majoriteten har vuxna barn och de som är sammanboende bedömer inte att deras inkomst är helt nödvändig för att hushållet ska klar sig. Ser man dock längre fram i tiden anser samtliga att det är viktigt att tänka på lönen eftersom pensionen kommer att grunda sig på den. En av de intervjuade i Örebro är en man och han bedömer att inkomsten är mycket viktig.

Arbetsförmedlarna upplever att man har haft svårt att göra något för de deltidsarbetslösa. Man har inte haft arbetsmarknadsåtgärder att vidta och man har varit tvungen att koncentrera sig på de arbetsökande som är helt arbetslösa.

Intrycket av intervjuerna är att man inte med nödvändighet vill arbeta heltid. Huvudsaken är att man har en heltidstjänst i botten, så att man kan arbeta mindre om man vill. Behöver man eller vill man kan man sedan gå upp i arbetstid. Arbetsgivarna upplever att de anställda är dåliga på att tala om att de vill arbeta mer.

Helst vill man arbeta mer på den arbetsplats som man nu är på. Detta gör att det är mycket svårt för arbetsförmedlarna att kunna hjälp till. Arbetsförmedlarna anser inte att det finns några ekonomiskt hållbara alternativ till deltidsarbetslöshet på orten. Viljan hos de deltidsanställda att vidareutbilda sig är låg. Man är inte heller intresserad av att pendla eller flytta för att få arbeta mer.

Arbetsgivarna anser att det lönar sig att ha deltidsanställda och timanställda. Man tror inte att detta behov kommer att minska i framtiden. Inom handeln tror man snarare att behovet kommer att öka, eftersom kunderna ställer allt högre krav på öppettider inom handeln. Inom vården ser man snarast att problemet är att man inte orkar arbeta heltid på grund av det höga tempot som kommit efter alla neddragningar. Även arbetsförmedlarn och de deltidsanställda är negativa till om det verkligen kommer att bli lättare att få arbeta heltid.

## 6 Örnköldsvik

### Bakgrund

År 1996 hade Örnköldsvik 58 000 invånare varav drygt 24 000 var förvärvsarbetande. Tillverkningsindustrin är stor liksom byggverksamhet och skogsbruk. Finansiella tjänster och offentlig förvaltning är förhållandevis små. Andelen förvärvsarbetande kvinnor är lägre än för riket totalt, 45 procent av de förvärvsarbetande är kvinnor.

### 6.1 De intervjuade

#### De deltidsarbetande

##### *Familjesituation*

I Örnköldsvik har samtliga fem kvinnor som intervjuats make eller sambo och minst ett barn (mellan 2 och 21 år) som bor hemma. Kvinnorna är mellan 28 och 45 år.

##### *Utbildning*

Alla utom en kvinna har maximalt gymnasieutbildning. En kvinna har nioårig grundskola och en är utbildad apotekstekniker.

Två kvinnor arbetar inom vården, en kvinna arbetar i en butik, en i en restaurang/storkök och den femte kvinnan arbetar i en sim- och sport-hall.

Kvinnorna arbetar på arbetsplatser där de flesta arbetar deltid.

#### Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlarna arbetar mot arbetssökande inom vården respektive handel och kontor.

Enligt arbetsförmedlarna söker arbetsgivarna främst yngre personer. Många arbetsgivare söker deltidsanställda. Man efterfrågar social kompetens vilket arbetsförmedlarna uppger att alla inte har. Detta kan göra det svårt att matcha arbetsgivarnas krav med de arbetssökandes önskemål

## Arbetsgivaren

Arbetsgivarna representerar hotellbranschen, handeln och vården och omsorgen. Samtliga arbetsgivare har en stor andel deltidsanställda bland sina arbetstagare. Inom hotellbranschen och vården arbetar de flesta omkring 75 procent. Inom handeln är arbetstiden något kortare, den ligger mellan 20 och 30 timmar.

## 6.2 Den typiske deltidsarbetare

Enligt arbetsförmedlarna är den typiske deltidsarbetaren en kvinna. Hon har ingen högre utbildning.

Arbetsgivarnas beskrivning av den typiske deltidsarbetaren stämmer bra med den ovan givna bilden. Det är främst kvinnor som arbetar deltid och åldrarna varierar. Av de som är fast anställda är dock många äldre än 40 år, enligt arbetsgivarna. Det beror på att man inom vården har haft anställningsstopp en längre tid. Krisen i början av 90-talet gjorde också att många stannade inom hotellbranschen istället för att gå vidare som man gjort tidigare, berättar arbetsgivaren.

## 6.3 Arbetsituation

### Anställningsform

Kvinnorna som arbetar inom vården är båda två timanställda. Fast anställda är kvinnan som arbetar inom handeln och kvinnan som arbetar i storkök/restaurang. Kvinnan som arbetar i sim- och sporthall är för närvarande tillfälligt anställd av kommunen.

Arbetsgivarna inom samtliga branscher har främst fasta anställningar. Inom vården tar man in timanställda vid behov.

### Arbetstider

Arbetstiden för de timanställda varierar mycket. De rycker in vid behov och det brukar innebära att man har störst chans att arbeta under semestrar och i sjukdomstider. Kvinnan som arbetar i butik arbetar 16-17 timmar per vecka efter att tidigare ha arbetat dryga 20 timmar i veckan. Hon arbetar i stort sett varje vardag förutom då hon arbetar på lördag. Kvinnan som arbetar i storkök arbetar 75 procent vilket innebär sex timmar varje dag. En arbetstid som är förlagd på kvällstid har kvinnan



som arbetar i sim- och sporthall. De tjugo timmar hon arbetar är förlagda mellan 17 och 21.30 varje dag.

Enligt arbetsgivarna är alla anställdas arbetstider schemalagda under mycket varierande tider under dygnet.

### **Mertid**

Det har blivit lättare att jobba mertid sedan vi blev färre, säger kvinnan som arbetar inom handeln. Även kvinnans som arbetar i storkök upplever att hon har stora möjligheter att arbeta mertid. Inom vården upplever dock arbetstagarna att det har blivit svårare att arbeta mertid under de senaste åren.

## **6.4 Intresset för att arbeta mer**

### **Hur mycket vill man jobba**

Samtliga kvinnor vill arbeta mer, men för två av kvinnorna med små barn är inte det främsta önskemålet att få arbeta heltid. De nöjer sig med 75 procent. De som är timanställda vill helst ha en fast anställning. Det skulle vara skönt att veta att man har en inkomst året om, säger en av kvinnorna. De kvinnor som har barn vill helst inte arbeta under kvällar och helger.

Från arbetsförmedlingens sida upplever man att många tycker att det är bra med ett deltidsarbete så länge barnen är små. Sedan vill man gärna ha ett heltidsarbete, om inte annat av ekonomiska skäl.

Arbetsgivaren inom hotellbranschen uppfattar att de allra flesta hos honom är nöjda med att arbeta i den utsträckning som de gör. De som vill arbeta mer är främst de som har en tjänst på kortare tid än 75 procent och de som har vuxna barn. Kvinnan som är butikschef uppfattar inte att samtliga anställda vill ha heltid, en del vill gå upp i tid, men det handlar inte alls om alla, fastslår hon. Inom omsorgen har man nyligen gått ut med en förfrågan till de anställda om de vill arbeta mer. Det var bara ett fåtal som verkligen ville det enligt den förfrågan. Arbetsgivaren säger att många har andra sysslor som de också vill kunna hålla på med, man kanske hjälper till i jordbruket eller är engagerad i kyrkliga aktiviteter.

### **Lätt eller svårt att motivera folk att söka deltidsarbete**

Arbetsförmedlarna upplever att det är väldigt olika om det är svårt eller lätt att motivera folk till att ta ett deltidsarbete. Arbetsförmedlaren som arbetar mot vården säger att det snart sagt omöjligt att få en kille att ta en deltidstjänst inom vården. Hon berättar vidare att det i de flesta fall brukar lösa sig när de väl har visat upp sig, då kan arbetsgivaren mycket väl göra om tjänsten till en heltidsanställning. Tjejer däremot verkar "nöja sig" med en deltidsanställning och då blir det heller inte mer.

Personer som har a-kassedagar kvar att stämpla upp till heltid är lättare att få att acceptera en deltidsanställning än de som inte har det. Annars är det betydligt mycket svårare att få arbetsökande att ta en deltidsanställning. Men i sammanhanget tycker man att det från arbetsförmedlingens sida är viktigt att komma ihåg att de faktiskt finns en del som vill ha en deltidsanställningar.

## **6.5 Ekonomin**

### **Ekonomiskt hållbara alternativ på orten**

Arbetsförmedlarna ser inte att det finns några ekonomiskt hållbara alternativ till deltidsarbete på orten. Som arbetsmarknaden ser ut nu vill arbetsgivarna ha deltidsanställningar och inte heltidsanställningar. Många arbetar oregelbundna tider vilket gör det svårt för dem att kombinera flera arbeten. Utbildningar har arbetsförmedlingen inte haft i någon större utsträckning, men man ser att distansutbildning skulle kunna vara ett alternativ. Man anser inte att det har funnits några arbetsmarknadsåtgärder som lämpat sig för deltidsarbetande.

### **Inkomstens betydelse för de deltidsanställda**

De deltidsarbetande upplever att inkomsten från deltidsarbetet är mycket viktig för att man ska få ekonomin att gå ihop, trots att man har två inkomster i varje familj. Man säger att man faktiskt behöver två inkomster för att kunna försörja sig. I en av familjerna arbetar mannen som säsonganställd vilket innebär att han endast har inkomst under sommarmånaderna.

### **Varför vill man jobba mer?**

Den främsta anledning till att de deltidsarbetande vill arbeta mer är ekonomin. Flera av dem talar om att de vill kunna unna sig något extra någon gång. En av kvinnorna påpekar också vikten av det sociala i att ha ett fast arbete.

## **6.6 Är det lönsamt?**

### **För den deltidsanställda**

De deltidsanställda upplever att det lönar sig att jobba mer. En av kvinnorna säger att hon egentligen förlorar på att arbeta när hon arbetar så lite som hon gör nu. Hon har utgifter för barnomsorg och hon pendlar vilket ger höga bensinkostnader.

### **För samhället**

Arbetsförmedlarna säger att de har förståelse för att arbetsgivarna vill anställa på deltid. Det måste vara bra för dem att ha många personer som man kan pussla med när det behövs så att man inte behöver ta in vikarier, menar man. Men ser man till de deltidsanställda som främst är kvinnor betraktar arbetsförmedlarna deltidsarbetet som en kvinnofälla. När man väl har hamnat där upplever man att det är väldigt svårt att komma upp i heltid. En stor del av de kvinnor som söker heltid på arbetsförmedlingen är kvinnor som har gått ned till deltid då barnen var små utan att ha en hundra procents tjänst i botten. När barnen sedan är stora vill man gå upp i arbetstid, men det visar sig ofta vara svårt.

### **För arbetsgivaren**

Samtliga arbetsgivare är överens om att det är ekonomiskt fördelaktigt att ha deltidsanställda. Man behöver det för att kunna arbeta efter scheman och för att kunna ha ordinarie personal som kan täcka in vid semestrar och sjukledigheter. Man ser det också som viktigt att kunna fördela personal från lågsäsong till högsäsong och detta gäller framför allt inom handeln. Arbetsgivaren inom vården säger att alternativet till deltidsanställningar skulle vara delade turer och enligt hennes uppfattning är inte någon intresserad av det.

## 6.7 Arbetets sociala miljö

### Arbetsgruppen

Ingen av de deltidanställda eller timanställda upplever att det är några problem att komma in i arbetsgruppen. En av de kvinnor som är timanställda berättar hon tycker att det kan vara lite jobbigt att alltid behöva anpassa sig till nya ställen. Man kan aldrig vara sig själv, säger hon.

I de flesta fall upplever inte arbetsgivarna att de deltidanställda har problem att komma in i arbetsgruppen. De som arbetar kortare tider, mindre än 60 procent, kan ha svårare att komma in i gemenskapen, upplever arbetsgivaren inom vården. Man upplever inte att det uppstår konflikter på grund av deltidarbete.

### Information

De deltidarbetande upplever inte att man missar information. Arbetsgivarna anser dock att informationen kan vara ett problem. Arbetsgivaren inom hotellbranschen har löst det genom att man håller informationsmöten som arbetstagarna får betalt för att gå på, oavsett om man arbetar eller inte. Detta gör att de flesta faktiskt kommer på informationsmötena, säger han.

### Engagemang och satsningar

#### *Från de deltidarbetande*

De deltidarbetande är engagerade i sina jobb. Kvinnan som arbetar i butik medger att hon nog var mer engagerad under den tid då hon arbetade mer. Hon upplever att hon aldrig hinner slutföra det arbete som hon har påbörjat. Det blir alltid min kollega som får slutföra arbetet, och då är det inte säkert att det blir som jag har tänkt mig, säger hon.

Både arbetsgivaren inom handeln och arbetsgivaren inom hotellbranschen upplever att de deltidanställda är engagerade i sina arbeten. Arbetsgivaren inom handeln menar att det inte alltid har varit så, men att hon nu har lyckats uppnå det genom att ge personalen ett större ansvar. Arbetsgivaren inom vården upplever däremot att de deltidanställda inte i samma utsträckning som heltidanställda engagerar sig i arbetet. Hon tror att det beror på att de som arbetar heltid får bättre kontinuitet och därmed har kontroll på vad som händer. Hon menar att det automatiskt blir så att man lägger mer ansvar på dem. Hon säger vidare att en del

deltidare upplever det som negativt att de aldrig hinner slutföra en arbetsuppgift som de har påbörjat. Detta kan vara en källa till irritation.

#### *Från arbetsgivaren*

Det är olika hur mycket arbetsplatser satsar på deltidsanställda och timanställda, säger en av timvikarierna. På vissa ställen räknas man överhuvudtaget inte, medan man på andra ställen blir tillfrågad om man vill följa med på jullunch etc. Kvinnan som arbetar inom handeln upplever inte att man satsar på de deltidsanställda. Vi ses bara som något nödvändigt ont menar hon. En av kvinnorna som arbetar inom vården upplever att man som timanställda bara betraktas som någon som är bra på att kapa arbetstoppar.

#### *Från arbetsförmedlingen*

Arbetsförmedlarna uppger att de ägnar mest tid till de arbetssökande som inte har något arbete alls.

## 6.8 Arbetsmiljö

Arbetsmiljön har man inte något att anmärka på från de deltidsanställdas sida. Man ser inte heller från arbetsgivarens sida några skillnader i arbetsmiljö vad gäller deltidsanställda och heltidsanställda.

## 6.9 Deltidsarbete som ett sätt att få in foten på arbetsmarknaden och arbetsplatsen

Att en deltids- eller timanställning är ett sätt att komma in på en arbetsplats håller de flesta med om. Men några uttrycker mer kritiska tankar utifrån sina erfarenheter. En av de kvinnor som är timanställd inom vården säger att det för hennes del inte har blivit något mer. Kanske har jag inte gjort nog, säger hon, men tillägger att hon de senaste åren har sökt femtio vikariat inom vården och omsorgen och det har inte givit resultat hittills. Jag får alltid höra att jag egentligen var den som de hade velat ha, men att det fanns någon person som behövde omplaceras på grund av nedskärningarna, säger hon.

Arbetsförmedlarna säger att deltidsanställningar och timanställningar är ett sätt att komma in på arbetsmarknaden, men man upplever att det

har blivit allt svårare för deltidsanställda att få något mer än det under 90-talet.

Arbetsgivarna ser helt klart en deltidstjänst eller en timanställning som ett sätt att komma in på en arbetsplats. Enligt arbetsgivaren inom hotellbranschen får man möjlighet att ta del av hotellkedjans interna rekrytering. Det kan till och med leda till att man får ett heltidsarbete utomlands om man är intresserad av det, berättar han. Arbetsgivaren inom handeln säger att man förvisso kommer in på den arbetsplatsen med en deltidsanställning, men man kan inte förvänta sig att det någonsin ska bli tal om en heltidstjänst. Det går helt enkelt inte inom vår bransch, säger hon.

## 6.10 Kompetensutveckling och utbildning

De deltidsanställda anser inte att de hos arbetsgivaren får tillgång till kompetensutveckling. Inom kommun och landsting har man de senaste åren gjort kraftiga besparingar och då finns det absolut inte pengar till kompetensutveckling säger en av kvinnorna som jobbar inom vården.

Hur mycket kompetensutveckling man har inom olika branscher verkar variera, enligt arbetsgivarnas uppgifter. Enligt arbetsgivaren inom hotellbranschen har man mycket stora möjligheter till kompetensutveckling, både i form av utbildning och i form av att få prova på andra sysslor inom hotellet. Man arbetar mycket med att personalen ska kunna arbeta över gamla yrkesgränser. Det gör oss mindre sårbara under ekonomiska kristider, säger arbetsgivaren och det ger det våra anställda större möjligheter att arbeta mer tid om de så önskar. Inom vården har det blivit mycket lite kompetensutveckling de senaste åren, berättar arbetsgivaren. Hon påpekar dock att man inte gör någon åtskillnad på dem som jobbar heltid och dem som jobbar deltid.

Det finns ett visst intresse för vidareutbildning hos de deltidsarbetande men man får intrycket av att det omgärdas av hinder av olika slag. En av kvinnorna menar att visst kunde hon vidareutbilda sig om hon bara visste till vad, en annan kvinna säger att mycket väl skulle vilja vidareutbilda sig, men då måste det vara någon form av distansutbildning och en tredje upplever att det skulle vara svårt att kombinera studier med arbete, för arbeta vill hon fortsätta att göra.

Arbetsgivarna upplever att intresset för att vidareutbilda sig är mycket litet bland de anställda. Arbetsgivaren inom vården menar att många av de deltidsanställda är nöjda med det har och därmed inte är så motiverade att anstränga sig för att få det bättre. Hon skulle som arbetsgivare gärna se att personalen var mer framåt. Även arbetsgivaren inom hotellbranschen talar om erfarenheter liknade dessa.

## 6.11 Framtiden

### Är det möjligt att jobba mer i framtiden

De deltidsanställda är inte så förhoppningsfulla när det gäller möjligheten att få arbeta mer i framtiden. Trots detta vill de stanna kvar på den arbetsplats där de är nu. Kvinnan som i grund är apotekstekniker säger dock att hon gärna skulle vilja arbeta på en arbetsplats där det "krävs lite mer hjärna". Hon hoppas att hon ska kunna få en anställning på ett apotek i framtiden, det kommer att behövas, säger hon, det är så många som går i pension inom de närmaste åren.

Arbetsförmedlaren som arbetar mot vården är relativt optimistisk till deltidsanställdas möjligheter att få arbeta mer i framtiden. Hon tror att man kommer att behöva anställda folk på heltid när en stor del av personalen går i pension. Man har under en längre tid haft anställningsstopp inom kommun och landsting vilket för med sig att man har en mycket ojämn åldersfördelning.

Inom handeln ser det betydligt mer pessimistiskt ut enligt arbetsförmedlaren. Han tror att arbetsgivarna även i fortsättningen kommer att vilja ha "många huvuden" att pussla med så att man kan kapa arbetstoppar effektivt. Tendensen de senaste åren har snarare varit att man har kortat ned deltiderna inom handeln, enligt arbetsförmedlaren.

Arbetsgivarna anser att man även i fortsättningen kommer att behöva ha deltidsanställda. Man anser att det är nödvändigt för att kunna ha en fungerande verksamhet. En av arbetsgivarna tror också att deltid kommer att bli mer vanligt på högre befattningar. Hon talar om att hon inte skulle ha något emot att dela en chefstjänst med någon annan. Då skulle man komplettera varandra och kunna avlasta varandra bättre än man kan i dag, säger hon.

### Vill man byta arbetsplats

De deltidsanställda skulle helst vilja arbeta mer på den arbetsplats som man nu är på. Attityden verkar dock vara något öppnare bland de som arbetar inom hotellbranschen.

För tillfället ligger ett förslag inom kommunen som går ut på att man ska omvandla deltidsanställningar till heltidstjänster. Detta kommer troligen att innebära att personalen ska arbeta på flera olika ställen inom kommunen. Detta tror inte arbetsförmedlarna är så lockande för de som arbetar deltid. Man upplever att de deltidsarbetslösa helst vill vara kvar på samma ställe. Lyckas man lägga upp detta på ett bra sätt, ser man det från arbetsförmedlingens sida som något mycket positivt.

### **Flyttning eller pendling**

Ingen av kvinnorna är intresserade av att flytta. Man anser att man har det bra där man är, med familj och vänner som ger en trygghet.

Pendla kan man tänka sig att göra men det gäller bara inom Örn-sköldsvik med omnejd, vilket skulle ge ett pendlingsavstånd på maximalt tre mil.

### **Vad kan man göra i framtiden?**

En av kvinnorna menar att det måste komma signaler uppifrån för att man ska kunna höja deltid till heltid. Själv tror hon att man som deltidsarbetslös får tjata om att man verkligen vill arbeta mer än den tid man har på papperet. Kvinnan som arbetar inom handeln tror att arbetsgivarna där även i fortsättningen kommer att vilja att personalen arbetar deltid. Möjligen skulle de kunna ändra sig om de märkte att kvaliteten blir sämre och om kundtillströmningen därför skulle minska.

En annan förhoppning är att arbetsgivarna lyser ut tjänster internt innan man går ut och annonserar heltidstjänster externt, så att en deltidsanställd kan få chansen att ta ett heltidsjobb.

En av kvinnorna inom vården tycker att det skulle vara bra om man återinförde pooltjänster inom vården. Alltid är det någon som är sjuk någonstans, säger hon och fortsätter, då skulle man i alla fall veta hur mycket man hade varje månad.

Den kvinna som är anställd av kommunen har en förhoppning att deltiderna ska bli färre i framtiden. I och med att så många kommer att gå i pension ungefär samtidigt borde arbetsgivarna ha en chans att göra om deltidstjänster till färre heltidstjänster.

Den arbetsförmedlare som arbetar mot vården tycker att det är synd att en av de få åtgärder som man har kunnat använda mot deltidsarbetslösa kommer att försvinna i december 1999, nämligen resursarbete.

Inom handeln anser arbetsförmedlaren att det till stor del handlar om en attityd från arbetsgivare. Man borde inse att folk inte tycker att det är lockande att behöva gå ned i arbetstid så att man knappt kan försörja sig, säger han.

Arbetsförmedlarna hoppas att arbetsmarknadsläget ska förbättras så att de som söker heltid inte ska behöva nöja sig med ett deltidsarbete. Som läget har varit har man inte kunnat tacka nej till det även om man egentligen vill ha en heltidsanställning. Arbetsförmedlarna diskuterar här också sin egen roll, i synnerhet när det gäller att få in arbetssökande på deltidstjänster trots att de sökt en heltidstjänst.



För att hjälp deltidsarbetslösa anser arbetsgivaren inom hotellbranschen att det är viktigt att man som arbetsgivare hjälper de anställda att utvecklas så att de blir attraktiva även för andra sysslor inom samma företag. De praktiska arrangemangen är viktiga menar han, och här kan arbetsgivaren hjälpa till genom att göra vettiga scheman. Han säger också att det är viktigt att i första hand tillfråga de deltidsanställda om de vill söka en heltidstjänst innan man går ut med den externt.

Arbetsgivaren inom vården anser att man i framtiden kommer att behöva en annorlunda schemaläggning där arbetstagarna i större utsträckning än idag får bestämma över arbetstiderna. Gör man inte det kommer man inte att kunna locka till sig unga människor i framtiden, befarar hon. Hon är inte positivt till en arbetsdelning där man får arbeta inom olika professioner. Risken är att man tappar kompetens då säger hon. Även arbetsgivaren talar om att kommunen har på förslag att göra om alla deltidsjänster till heltidstjänster. Hon är dock övertygad om att detta kommer att innebära att man ska arbeta på flera olika arbetsplatser. Hon menar att detta inte kommer att locka hennes anställda i någon större utsträckning.

## 6.12 Sammanfattning

Samtliga deltidsarbetande i Örnsköldsvik är kvinnor som har hemma-boende barn. Intrycket är att man vill arbeta mer, men inte nödvändigtvis heltid. Detta gäller i synnerhet de kvinnor som har små barn.

Arbetsförmedlingen upplever att det inte finns några ekonomiskt hållbara alternativ till deltidsarbetslöshet på orten. Heltidsarbeten efterfrågas i mycket liten utsträckning i de aktuella branscherna. Inom vården och omsorgens arbetsgivare har man sedan länge haft anställningsstopp och inom handeln har man dragit ned på personal eller kortat deltiderna. Arbetsförmedlarna har inte kunnat erbjuda några arbetsmarknadsåtgärder som är lämpade för deltidsarbetande och det finns inte heller något utbud av utbildningar som passar dem som arbetar deltid. Dock verkar inte intresset för utbildning bland de deltidsanställda vara så stort. Visserligen talar en del om att de skulle kunna studera, men det omgärdas av hinder. Kompetensutveckling hos arbetsgivarna förekommer inte i någon större utsträckning enligt de deltidsarbetande. Detta stämmer överens med den bild som samtliga arbetsgivare utom en ger.

Att flytta för att få ett heltidsarbete är inte aktuellt för någon av de intervjuade kvinnorna. Man har sin familj och känner sig trygg på orten. Pendla kan man tänka sig, men det handlar om begränsade sträckor (maximalt 3 mil). Enligt arbetsförmedlarna finns också en ovilja att pendla utifrån stadens centrum.

Arbetsgivarna ser det som en nödvändighet att ha deltids- och timanställningar. Man kommer att behöva det även i framtiden för att verksamheten ska kunna fungera, säger man.

## 7 Jämförelse mellan de olika orterna

I många avseende är de fyra orter där intervjuerna har ägt rum lika. Det är inom samma branscher som man har deltidslöshet och det är kvinnor som till största del utgör de deltidslöshet. Arbetsförmedlarna upplever inte att de har kunnat göra så mycket för de deltidslöshet på någon ort.

Vissa skillnader verkar dock finnas. I Farsta får man intrycket att man har kommit långt. Man erbjuder de deltidslöshet datorer och anser också från arbetsförmedlingens sida att det finns ekonomiskt hållbara alternativ till deltidslöshet. Det finns både utbildningar inom Kunskapslyftet och heltidsanställningar inom vården. Så är inte fallet på övriga orter. Arbetsgivarna inom vården på de andra orterna börjar dock se att det kommer att krävas rekryteringar i framtiden. För att kunna rekrytera kompetent personal tror man att man kommer att behöva se över schemaläggningar etc. Denna fråga kom upp på samtliga orter utom i Farsta.

Det verkar finnas en tendens till att heltidsanställningarna i Strömstad och Örnsköldsvik är kortare än i Farsta och Örebro. I Strömstad har den kommunala arbetsgivaren dock för avsikt att höja arbetstiden för de som arbetar på de allra kortaste tjänsterna (46 procent).

Ett sätt att kunna få en heltidsanställning kan vara att man pendlar till en ort där det finns heltidstjänster. Detta är man överlag ovillig till. Intrycket är dock att man är något mer positiv till att pendla i Strömstad och Örnsköldsvik än i Farsta och Örebro. Kanske är man mer van vid pendling på mindre orter. Det kan också hänga samman med att andelen personer med körkortsinnehav varierar på de olika orterna.

Situationen på arbetsmarknaden skiljer sig åt även inom handeln. I Strömstad verkar det som om det nu går uppåt. En stor del av kunderna är norrmän som åker till Sverige för att handla billigt. Detta ger de deltidslöshet inom handeln i Strömstad stora förhoppningar på framtiden. I Örnsköldsvik verkar det snarare vara så att handeln kommer att minska på personal och dra ned på deltiderna i än större omfattning än man redan har gjort.

Trots dessa skillnader som här har pekats på är det främsta intrycket ändå att situationen är relativt lika för deltidslöshet på de fyra orterna.

## Bilaga 4

# Kostnadsberäkningar och finansiering

I denna bilaga redovisas kostnadsberäkningar med avseende på utredningens förslag. Det har under arbetet framkommit att det finns stora brister i det underlag och de modeller som krävs för att mer exakt bedöma kostnader som är förknippade med arbetslöshetsförsäkringen. Utredningen vill därför betona att kalkylerna med nödvändighet måste utgå ifrån uppskattningar och inte kan baseras på säkra uppgifter. Analys och beräkningar är gjorda av avdelningsdirektör Fredrik Jansson vid AMS utredningsenhet.

## Sammanfattning

Arbetsmarknadsstyrelsen har tillgång till omfattande databaser med information över individuella arbetslöshetsperioder och hur mycket ersättning som har betalats ut till enskilda personer under olika perioder. I denna bilaga redovisas diverse beräkningar av vilka kostnaderna är för ersättning vid deltidsarbetslöshet (tillfälliga timanställningar) och tillfälliga jobb. En modell för hur kostnaderna förändras med olika antaganden om arbetsmarknadens utveckling och regelförändringar presenteras.

## Kostnader för deltidsarbetslöshet

En del av dem som är registrerade som deltidsarbetslösa i AMS databas för arbetslöshetsperioder saknar ersättning. Få saknar ersättning då de placeras i kategorin för deltidsarbetslöshet, men en del personer kvarstår i kategorin utan att längre uppbära ersättning från arbetslöshetskassa. Databasen redovisar en överskattning av deltidsarbetslösheten med omkring 25 procent.

Publicerade uppgifter om kostnader för deltidsarbetslöshet är svåra att få tag i. Definitionen på vad som är deltidsarbetslöshet är också diffus. Hur deltidsarbetslöshet ska definieras i datasystemen är en angelägen uppgift som borde studeras närmare. Beräkningarna i utredningen

utgår ifrån en operationell definition där deltidsarbetslöshet räknas för personer som under tre sammanhängande veckor uppburit arbetslöshetsunderstöd, och där understödet betalats ut under färre dagar än den heltidsersättning personen skulle vara berättigad till enligt omräkningstabell. Perioder med heltidsersättning eller ingen ersättning har räknats bort. Med förfaringssättet har det inte varit möjligt att separera tillfälligt timanställda från deltidsarbetslösa då de i databasen är mycket lika.

Kostnaden för deltidsarbetslösheten med detta sätt att räkna uppgick i genomsnitt till 4 569 miljoner kronor per år under de studerade åren. Den genomsnittliga kostnaden per person och dag varierar mellan 426–492 för den studerade perioden 1994–1998. Dagpenningen för 1998 är betydligt högre än under de tidigare åren.

Motsvarande beräkningar har även gjorts för arbetslöshetskassor. En uppdelning har skett på privata och offentliga kassor. Skillnaderna i kostnader mellan privata och offentliga arbetslöshetskassor är små. Den främsta skillnaden ligger i den genomsnittliga dagpenningen som är högre för gruppen av personer som jobbat i den privata sektorn. De privata kassorna tenderar också att ha något fler ersättningsdagar per år.

### **Simulerade kostnadsförändringar för deltidsarbetslöshet**

Med en gräns om 52 kalenderveckors ersättning för deltidsarbetslöshet skulle de direkta kostnaderna minska med 40 procent. Den direkta besparingen skulle då vara 1 828 miljoner kronor per år. Ett flertal indirekta effekter som ökar kostnaderna för arbetslöshetsförsäkringen genom en ökning av antalet heltidsarbetslösa är emellertid tänkbara. Särskilt viktigt för bedömningen är i vilken utsträckning personerna kommer att få ett heltidsarbete, fortsätta på deltid utan deltidsarbetslöshetsersättning, bli heltidsarbetslösa eller erbjudas ett arbetsmarknadspolitiskt program för att underlätta omställningen till ett annat arbete. Det är främst den del som blir heltidsarbetslösa eller deltar i arbetsmarknadspolitiska program som är betydelsefull för kostnaden.

Ett räkneexempel visar att marginaleffekten kan bli stor för personer som inte kan öka sin arbetstid. Få personer tjänar ekonomiskt på att fortsätta att arbeta deltid utan ersättning i förhållande till att istället bli heltidsarbetslösa. Effekten kan emellertid motverkas av exempelvis strikta regler för i vilken utsträckning en person har rätt att säga upp sig från ett deltidsarbete och erhålla heltidsarbetslöshetsersättning.

Två räkneexempel genomfördes av de indirekta kostnadsökningarna. En rimlig bedömning är att 20 procent av dem som passerar gränsen blir heltidsarbetslösa och att nyinflödet till deltidsarbetslöshet minskar till

90 000 per år. Den totala ökningen av kostnaderna skulle då bli 776 miljoner kronor per år. Av dessa kostnader beräknas 466 miljoner kronor belasta arbetslöshetskassan och 310 miljoner kronor belasta anslaget för arbetsmarknadspolitiska åtgärder (A2-anslaget). I den händelse att alla dynamiska effekter – till följd av ändrat beteende från företagen eller att de deltidsarbetslösa genom starkare incitament lyckas öka sin arbetstid till heltid – uteblir blir kostnaderna högre. Kostnaderna skulle då uppgå till totalt 2 155 miljoner kronor varav 1 294 miljoner belastar arbetslöshetsersättningen och 862 miljoner A2 anslaget. Detta är en något större summa än besparingen med att sätta en gräns vid 52 veckor.

Utredningen har också beräknat hur kostnaderna för arbetslöshetsförsäkringen skulle förändras med en årlig minskning av deltidsarbetslösheten med en procent under en femårsperiod med dels förändrade, dels oförändrade regler. Jämfört med en i förhållande till 1998 oförändrad deltidsarbetslöshet skulle kostnadsbesparingen uppgå till sammanlagt 216 miljoner kronor med oförändrade regler. Över tiden skulle emellertid kostnadsminskningen tendera att till viss del ätas upp av en ökad dagpenning till följd av löneutvecklingen. Med en årlig löneökningstakt på 1 procent skulle efter fem år kostnaderna för utbetalad dagpenning ökat med 2,7 procent varmed den verkliga minskade kostnaderna endast skulle bli omkring hälften. Med förändrade regler skulle istället den sammanlagda kostnadsbesparingen bli betydande. Med en rimlig bedömning av utvecklingen, där inflödet av nya deltidsarbetslösa blir 90 000 per år och 20 procent av dem som faller för 52-veckorsgränsen blir heltidsarbetslösa skulle den ackumulerade besparingen under fem år bli 6 036 miljoner kronor, jämfört med 1998 års deltidsarbetslöshet och oförändrade regler. Även nu skulle kostnaden öka något till följd av löneökningar men effekten vara marginell i förhållande till besparingen.

### **Tillfälliga jobb**

Utredningen har utöver effekterna på deltidsarbetslösheten haft i uppdrag att studera tillfälliga jobb. Som personer med tillfälliga jobb har räknats dem som varit inskrivna som arbetslösa vid förmedlingen minst två gånger under ett år och som har haft ett arbete däremellan. Kostnaderna är något underskattade eftersom definitionen inte fullständigt täcker tillfällighetsmarknaden. Antalet personer med arbetslöshetsperioder avbrutna med tillfälliga jobb var något högre under 1997 än 1998, 120 000 mot 90 000. Minskningen följer sannolikt av det förbättrade arbetsmarknadsläget mellan de två åren. Under 1997 hade varje person i genomsnitt 1,9 jobb med en genomsnittlig tid på 10,1 veckor styck. Under 1998 var antalet jobb 2,1 per person och den genomsnitt-

liga tiden något längre, 10,8 veckor per jobb. Den totala kostnaden för arbetslöshet som kringgärdat tillfälliga jobb uppgick under 1997 till 4 278 miljoner kronor. Med det minskade antalet personer var kostnaden under 1998, 3 063 miljoner kronor. I den händelse arbetslösheten i samband med tillfälliga jobb istället skulle minska med en procent årligen skulle kostnaderna jämfört med 1998 minska med sammanlagt 150 miljoner kronor. Med hänsyn till en ökad lönenivå skulle kostnaderna öka med ytterligare omkring 2,7 procent.

Vad som väcker viss förvåning är möjligtvis den relativt stora minskningen av personer med tillfälliga jobb avbrutna med arbetslöshet mellan 1997 och 1998. Utifrån de diskussioner som ofta förs att ekonomin går mot mer av tillfälliga jobb hade man kanske förväntat sig den motsatta utvecklingen. Resultaten motsäger dock inte varandra. Undersökningar visar att personer med tillfälliga jobb har större chanser att få nya jobb än vad arbetslösa har, även om nästa jobb också är av tillfällig natur. Det är således möjligt att en större del växlar mellan kortare jobb utan mellanliggande arbetslöshet.

## Kostnadsberäkningar

Arbetsmarknadsstyrelsen har tillgång till omfattande databaser med information över individuella arbetslöshetsperioder och hur mycket ersättning som har betalats ut till enskilda personer under olika perioder.<sup>1</sup> I det följande redovisas diverse beräkningar rörande kostnaderna som deltidsarbetslöshet (tillfälliga timanställningar) och tillfälliga jobb belastar arbetslöshetsförsäkringssystemen. Beräkningarna bygger på operationella definitioner skapade tillfälligt för utredningen. Närmare studier bör i framtiden göras på AMS för att definiera hur kostnaderna för olika typer av tillfälliga perioder av arbetslöshet ska beräknas. Oklarheter följer av att den databas som redovisar perioder av arbetslöshet och programdeltagande (HÄNDEL) inte är helt synkroniserad med AKSTAT, den databas som redovisar utbetalningar från arbetslöshetskassorna, och att båda databaserna innehåller diverse registreringsfel och i vissa fall en inte obetydlig eftersläpning. Alldeles särskilt kommer

<sup>1</sup> Databaserna lämpar sig väl för frågeställningar av den typ som utredningen har att besvara och för många andra frågor av samhällsintresse därtill. Utnyttjandet av databaserna till att ställa specialiserade frågor är ändå förhållandevis begränsat. Antalet personer med direkt tillgång till databaserna och med kunskap om hur material plockas ut och bearbetas är litet. Av denna anledning är det svårt att finna svar på till synes enkla frågor utan en omfattande programmeringsinsats. Eftersom databaserna inte heller är synkroniserade tar bearbetningar relativt mycket tid i anspråk.

problemet uppmärksammas vid beräkningen av deltidsarbetslöshet nedan.

Deltidsarbetslösheten har fått en relativt framträdande position i kapitlet vars struktur är följande. Analysen inleds med en jämförelse mellan överensstämmelsen mellan variabeln för deltidsarbetslöshet i HÄNDEL och utbetalad ersättning för deltidsarbetslöshet i AKSTAT. Därefter följer den operationella definitionen av deltidsarbetslöshet vi tillämpat och utifrån denna beräkningar av antalet ersatta dagar totalt under åren 1994–1998, utbetalat belopp, ersatta personer per dag, genomsnittlig ersättning per person och dag. En modell för beräkningar av hur kostnaderna förändras med olika antaganden om arbetsmarknadens utveckling och regelförändringar följer därefter. Rapporten avslutas sedan med ett kapitel rörande kostnaderna och omfattningen av tillfälliga jobb.

### **Deltidsarbetslösa**

I den månadsstatistik som AMS redovisar inkluderas deltidsarbetslösa. Antalet deltidsarbetslösa, som utgörs av personer inskrivna vid förmedlingen med anställningsförhållande som ger mindre än önskad arbetstid, registreras i en särskild sökandekategori med kodnummer 21. Registreringsdirektiven medför att kategorin även inkluderar personer som inte har ersättning för sin deltidsarbetslöshet. Det gäller särskilt dem som inte uppfyller kraven för att få deltidsarbetslöshetsersättning. Denna grupp har en position på arbetsmarknaden som de inte är nöjda med men de påverkar inte direkt de statliga kostnaderna för deltidsarbetslösheten. Det är emellertid en allmän uppfattning bland förmedlingspersonal att få som inte är berättigade till ersättning för deltidsarbetslöshet placeras i denna kategori. För kunskapsuppbyggnaden och för kvalitetssäkring av den fortsatta analysen är det intressant att studera de som är inskrivna i kategori 21 närmare. Det följande redovisar i vilken utsträckning som personer i kategori 21 är deltidsarbetslösa i en bemärkelse som ligger i närheten av den operationella definition som används senare i analysen.

Jämförelsen bygger på ett representativt urval av var tionde person inskriven i kategori 21 i HÄNDEL under vecka 20, 1995 och 1998. Månadsstatistiken visar att i slutet av maj 1995 var 152 000 personer inskrivna i skat 21, och antalet inskrivna var 130 000 under motsvarande vecka 1998. Vårt urval för vecka 20, som infaller i mitten av maj, utgjordes av 15 100 respektive 13 100 personer. Därefter hämtades information om samma personer ur AKSTAT.<sup>2</sup> Tabell 1 redovisar hur

<sup>2</sup> AKSTAT är en databas för utbetalda medel ifrån arbetslöshetskassorna.

stor del av de sökande som hade ersättning på heltid eller deltid, samt hur många som saknade ersättning. I tabellen redovisas även det genomsnittliga antalet utbetalade ersättningsdagar under veckan. För att hantera problem med eftersläpning eller andra typer av felregistreringar användes ett fönster om sju veckor för utbetalningarna. Således sparades information om utbetalningar från vecka 17–23. En person som erhållit mindre än hel ersättning under hela denna tid räknades som deltidsarbetslös. Personer som fått hel ersättning under hela perioden räknades som heltidsarbetslösa och personer som inte fått ersättning alls under perioden som ”saknar ersättning”. Det finns en viss minskning av antalet ersättningsdagar som de deltidsarbetslösa hämtat ut under veckan. Detta kan hänga samman med ett förbättrat arbetsmarknadsläge. Vi ser också att det finns ett visst antal personer som är registrerade som deltidsarbetslösa men som får heltidsersättning. Mängden sådana personer har minskat mellan åren.

Resultaten visar att en del av dem som är registrerade som deltidsarbetslösa saknar ersättning. Antalet ökar dessutom mellan åren. Detta motsäger till synes förmedlarnas intryck att det endast är personer med rätt till ersättning som placeras i kategorin för deltidsarbetslösa. Närmare analyser visar att det endast är 5,7 procent av dem som placeras i kategorin som aldrig haft ersättning.<sup>3</sup> Däremot finns det personer som fortfarande finns inskrivna i kategorin utan att längre uppbära ersättning från arbetslöshetskassa. Slutsatsen är att de som placeras i kategori 21 sannolikt har ersättning vid placeringstillfället men att en större del har blivit av med sin ersättning eller har lämnat deltidsarbetslösheten utan att ha blivit avrapporterade. Sådantillvida är förmedlarnas uppfattning riktig, men detta ställer naturligtvis till bekymmer om man utifrån HÄNDEL vill uttala sig om kostnaderna för deltidsarbetslösheten. HÄNDEL överskattar deltidsarbetslösheten med omkring 25 procent.

Stocken deltidsarbetslösa, dvs. det genomsnittliga antalet personer som får ersättning under en viss dag, uppgick under den studerade veckan 1995 till 50 200 personer, och under 1998 till 32 400 personer.<sup>4</sup> Jämförelsen kommer att ligga till grund för kvalitetsbedömning av de resultat som räknas fram nedan. Den genomsnittliga dagpenningen för de deltidsarbetslösa var under 1995, 434 kronor per dag, under 1998 var

<sup>3</sup> I denna analys studerades personer som var deltidsarbetslösa under hela tiden februari–april under 1998. Restriktionen var att de skulle fått någon utbetalning från arbetslöshetskassa under de tre månaderna, även heltidsunderstöd räknades in. Kraven var således mycket löst ställda.

<sup>4</sup> Stocken har beräknats som antalet personer som fått ersättning dividerat med andelen ersatta dagar per vecka. För 1995 beräknades,  $114\,620 \cdot 2.19/5 = 50\,200$  och för 1998,  $84\,450 \cdot 1.92/5 = 32\,400$ .



den 496 kronor per dag. Det är en väsentlig ökning som inte kan förklaras enbart med löneutveckling, och förändringar i ersättningsgrad eller i nivån av maximal och minimal dag ersättning.

*Tabell 1. Jämförelse mellan sökandekategori 21 (deltidsarbetslösa) i HÄNDEL och ersättningsmarkering i AKSTAT för vecka 20 under 1995 och 1998.*

	1995		1998	
	Antal personer	Ersättningsdagar per vecka	Antal personer	Ersättningsdagar per vecka
Ingen ersättning	31 360	0	43 130	0
Deltidsarbetslösa	114 620	2.19	84 450	1.92
Heltidsarbetslösa	5 170	4.93	2 690	4.91
Totalt antal registrerade som deltidsarbetslösa	151 150		130 270	
Dagpenning	434 kr		496 kr	

### **Kostnader för deltidsarbetslöshet**

Publicerade uppgifter om kostnader för deltidsarbetslöshet är svåra att få tag i. Definitionen på vad som är deltidsarbetslöshet är också diffus. På AMS finns ingen riktig definition och intresset har varit märkvärdigt lågt under hela 1990-talet. Hur deltidsarbetslöshet ska definieras i data-systemen är en angelägen uppgift som borde studeras närmare. I det följande ska beräkningar göras med hjälp av en operationell definition, särskilt skapad för detta tillfälle. Den ska inte betraktas som slutgiltig utan just ses som en möjlig definition bland flera.

Deltidsarbetslöshet har operationaliserats som en person som under tre sammanhängande veckor uppburit arbetslöshetsunderstöd, och där understödet betalats ut under färre dagar än den heltidsersättning per

sonen skulle vara berättigad till enligt omräkningstabell. Perioder med heltidsersättning eller ingen ersättning har räknats bort.<sup>5</sup>

I tabell 2 nedan redovisas resultaten ifrån ett representativt urval av var 100:e person inskrivna i AKSTAT någon gång sedan 1994. För varje år 1994–1998 redovisas; utbetalat belopp, totalt antal ersatta dagar, ersatta personer per dag och den genomsnittliga ersättningen per person och dag. På sista raden redovisas dessutom de genomsnittliga värdena under alla fem åren.

*Tabell 2. Beräkning av total kostnad, antalet ersatta dagar per år, stocken och genomsnittlig dagpenning för deltidsarbetslösa under perioden 1994-1998. Beräkningarna bygger på ett urval av var 100:e person i AKSTAT.*

År	Total kostnad, milj. kr.	Totalt ersatta dagar per år	Ersatta personer per dag (stocken)	Genomsnittlig dagpenning, kr
1994	4 320	10 115 900	38 800	427
1995	4 730	10 884 000	41 700	435
1996	4 510	10 582 600	40 600	426
1997	4 726	10 547 800	40 500	448
1998	4 406	8 962 300	34 400	492
Snitt	4 569	10 279 700	39 400	444

Not: Som deltidsarbetslös har räknats en person som under tre veckors tid uppburit arbetslöshetsunderstöd, och där understödet betalats ut under färre dagar än den heltidsersättning personen skulle vara berättigad till enligt omräkningstabell.

Kostnaden för deltidsarbetslösheten har uppgått till i genomsnitt 4 569 miljoner kronor per år under de studerade åren. Den genomsnittliga kostnaden per person och dag är för 1998 betydligt högre, vilket vi också fann i jämförelsen mellan HÄNDEL och AKSTAT ovan. En möjlig förklaring är att tillfälligt timanställda (springvikarier) tidigare var registrerade som deltidsarbetslösa men nu i större utsträckning registrerats i den relativt nyskapade kategori för denna typ av anställningar (skat 22). Effekten skulle då följa om dessa

<sup>5</sup> Definitionen medför svårigheter att separera deltidsarbetslösa från personer med tillfällig timanställning. Genom att testa personer inskrivna i kategori 22, som är tillfälliga timanställningar fann vi att en inte oväsentlig del räknades som deltidsarbetslösa i AKSTAT. Tiden har inte medgivit att närmare försöka separera dessa grupper från varandra.

har en genomsnittligt lägre dagpenning vilket ökar den genomsnittliga dagpenningen om de tas bort. En invändning mot förklaringen är emellertid att genom definitionen som används i beräkningarna det högst troligt att dessa räknas in i deltidsarbetslösheten även under 1998. Vidare analyser behövs för att utreda vad som ligger bakom detta fenomen.

Vi kan kvalitetsjämföra beräkningarna av antalet ersatta personer med de som framkom vid den veckovisa jämförelsen mellan HÄNDEL och AKSTAT. Under vecka 20, 1995, var stocken deltidsarbetslösa omkring 50 200 personer, vilket ska jämföras med 41 700 i beräkningen som redovisas i tabell 2. För samma vecka 1998 var stocken runt 32 000, den beräknade uppgick till 34 400. I båda fallen avviker stocken från varandra men skillnaderna är inte så stora att vi inte sätter tilltro till att urvalet speglar kostnaderna tillfredsställande. Sannolikt är det beräkningen från veckourvalen som inte kan spegla genomsnittet över ett helt år tillfredsställande. Kostnaderna per dag varierar omkring 426–492 kronor per dag under 1994–1998. Värdena är mycket lika dem som uppmättes tidigare.

Motsvarande beräkningar har även gjorts för arbetslöshetskassor. En uppdelning har skett på privata och offentliga kassor. Tabell 3 redovisar genomsnittliga värden för hela perioden 1994–1998. Eventuella förskjutningar av kostnaderna och ersättningsdagar mellan olika år förutsätts vara av så liten omfattning att det inte har någon praktisk betydelse för relationerna mellan olika kassor. Skillnader i kostnaderna mellan privata och offentliga arbetslöshetskassor är små. Den främsta skillnaden ligger i den genomsnittliga dagpenningen som är högre för gruppen av personer som jobbat i den privata sektorn. De privata kassorna tenderar också haft något fler ersättningsdagar per vecka. Under 1998 har emellertid andelen deltidsarbetslösa tenderat att öka i offentliga kassor i förhållande till privata.

Tabell 3. Beräkning av total kostnad, antalet ersatta dagar per år, stocken och genomsnittlig dagpenning för deltidsarbetslösa under perioden 1994-1998, fördelat på privata och offentliga kassor. Beräkningarna bygger på ett urval av var 100:e person i AKSTAT.

År	Total kostnad, milj. kr.	Totalt ersatta dagar per år	Ersatta personer per dag (stocken)	Genomsnittlig dagpenning, kr
Privata kassor	2 293	4 911 200	18 800	467
Offentliga kassor	1 995	4 453 600	17 100	448

### Beräknade kostnadsförändringar för deltidsarbetslöshet

Vad kostar deltidsarbetslösheten och hur skulle kostnaderna påverkas av förändringar i arbetslösheten eller av diverse restriktioner i rätten till arbetslöshetsersättning för perioder av deltidsarbetslöshet? De beräkningar som redovisats fram till nu har endast rört historiska fakta. En viktig del av utredningens uppdrag är att bedöma vad som skulle ske vid ett förändrat arbetsmarknadsläge eller med eventuella förändringar i reglerna för deltidsarbetslöshet. Särskilt fokuseras intresset kring hur kostnaderna för deltidsarbetslösheten skulle påverkas av dylika förändringar. Vi kommer först att lyfta fram vilka komponenter som är av betydelse för beräkningarna, därefter relatera dessa komponenter till varandra för att slutligen redovisa kostnadsberäkningar för förändringar i dels regler, dels arbetsmarknadsläge.<sup>6</sup>

Vi utgår ifrån den grundläggande kostnadsrelationen att kostnaden för deltidsarbetslösheten under ett år kan räknas som produkten mellan den genomsnittliga ersättningen för en arbetslöshetsdag, dvs. dagpenningen, och antalet ersättningsdagar under året, dvs stocken multiplicerad med antalet möjliga ersättningsdagar under ett år (260 dagar).<sup>7</sup> Vi kommer nedan att först bestämma dagpenningen och därefter stocken. I båda fallen redovisas hur kostnaderna skulle förändras under olika antaganden.

<sup>6</sup> I beräkningarna ingår personer över 60 år. Utredningen har diskuterat att dessa eventuellt kan undantas från regelförändringar. De utgör omkring tre procent av populationen och kostnaderna bör i sådana fall justeras i motsvarande grad.

<sup>7</sup> Kostnad per år = Dagpenning \* Stocken \* 260 dagar.

*Dagpenning*

Den genomsnittliga ersättningen per dag, dagpenningen, är bestämd av vilken lön personerna hade innan de blev arbetslösa och hur stor ersättningsgraden är. Idag är ersättningsgraden 80 procent av daglönen. Det finns också ett ersättningstak på 580 kronor per dag och ett golv på 240 kronor per dag. Den genomsnittliga ersättningsgrundande daglönen för personer med tidigare lön var under perioden 628 kronor per person och dag, och den genomsnittliga dagpenningen för dessa var 465 kronor. Det går, med vissa förenklade antaganden, att matematiskt beräkna hur daglön och dagpenning hänger samman. Därigenom blir det möjligt att beräkna hur genomsnittslönen påverkas av förändrade gränser, ersättningsgrad och olika löneökningstakt.<sup>8</sup>

I tabell 4 redovisas hur genomsnittslönen skulle förändras i ett antal olika förändringsalternativ. Vi har ett ursprungsfall som avser dagens lönenivå och två förändringsfall med löneökningar på 5 procent respektive 10 procent. För var och en av dessa har vi beräknat hur ersättningen påverkas av en ökning av lägsta ersättningsnivå till 260 respektive en minskning till 220. På motsvarande sätt har den högsta nivån varierats mellan 600 och 550 kronor per dag. Vi måste understryka att det här enbart rör sig om hypotetiska förändringar av hur den genomsnittliga ersättningen per dag påverkas i de olika fallen. I tabellen redovisas också räkneexempel där ersättningsgraden höjs respektive sänks med 10 procentenheter. Endast procentuella förändringar redovisas.

<sup>8</sup> Vi har beräknat en lognormal fördelning utifrån daglönerna, med ett medelvärde 6.38 och standardavvikelse 0.531. Med hjälp av integraler är det möjligt att utifrån denna fördelning beräkna andelen personer som faller utanför gränserna och den genomsnittliga ersättningen för dem inom gränserna, vilket ligger till grund för tabell 4.

Tabell 4 Genomsnittlig förändring av dagpenningen med olika antaganden om löneökningstakt och förändringar i ersättningsgrad, -tak och -golv.

Ersättningskvot	80%			70%			90%		
	0	5%	10%	0%	5%	10%	0%	5%	10%
Löneökning									
golv/tak									
240/580	0	2,7	5,1	-7,6	-4,8	-2,1	6,2	8,6	10,8
240/600	1,4	4,2	6,8	-6,6	-3,7	-0,9	8,0	10,6	13,0
240/550	-2,3	0,1	2,3	-9,2	-6,6	-4,2	3,3	5,4	7,3
220/580	-0,3	2,4	4,9	-8,0	-5,1	-2,4	6,1	8,5	10,7
220/600	1,1	4,0	6,6	-7,1	-4,1	-1,2	7,9	10,5	12,9
220/550	-2,5	-0,1	2,1	-9,6	-7,0	-4,5	3,2	5,3	7,2
260/580	0,4	3,0	5,3	-7,0	-4,3	-1,7	6,5	8,8	10,9
260/600	1,7	4,5	7,0	-6,0	-3,2	-0,5	8,2	10,8	13,1
260/550	-1,9	0,4	2,5	-8,6	-6,1	-3,8	3,5	5,6	7,5

Som kan utläsas ur tabellen påverkas ersättningsnivån olika beroende på löneökningstakt, ersättningsgrad och hur golv och tak i ersättningen sätts. Vi ger några exempel; Om ersättningsgraden sänktes till 70 procent samtidigt som lönerna var oförändrade skulle dagpenningen sjunka med i genomsnitt 7,6 procent per person. Om vi höjde golvnivån till 260 kronor och taknivån till 600 kronor skulle den genomsnittliga dagpenningen höjas med 1,7 procent. Om därtill kom en löneökning motsvarande 10 procent skulle den genomsnittliga dagpenningen öka med 7,0 procent. Att därutöver öka ersättningsgraden till 90 procent av daglönen skulle den genomsnittliga dagpenningen öka med 13,1 procent. Dessa förändringar skulle med ett oförändrat uttag av ersättningsdagar under ett år medföra en kostnadsökning för deltidsarbetslösheten motsvarande dessa procenttal. Av särskilt intresse för kostnadsberäkningarna nedan är hur mycket den genomsnittliga dagpenningen skulle öka med en femprocentig löneökning. Effekten skulle, med i övrigt oförändrade värden, bli 2,7 procent. Detta avslutar den första delen av kostnadsberäkningen.

#### Ersättningsdagar per år

Nästa komponent är antalet ersättningsdagar som betalas ut under året. Ett flertal faktorer påverkar denna storhet. Den grundläggande uppgiften för beräkningarna är emellertid stocken deltidsarbetslösa, dvs antalet personer som varje dag betalas ersättning för deltidsarbetslöshet, multiplicerat med 260, vilket är det antal dagar som ersättning betalas ut

under ett år. En sådan beräkning redovisades i tabell 2. Att använda ett mått av detta slag är tillräckligt för att beräkna kostnaderna vid en given tidpunkt. För att bedöma hur kostnaderna förändras om arbetsmarknadsläget förändras eller om regelförändringar införs är det däremot inte tillräckligt. Det är därför nödvändigt att ta ett mer dynamiskt perspektiv på hur antalet ersättningsdagar bestäms.

I en flödesjämvikt är antalet arbetslösa under en given dag lika med produkten mellan den genomsnittliga tiden i deltidsarbetslöshet räknad i år och antalet nya personer som blir deltidsarbetslösa under ett år.<sup>9</sup> Den genomsnittliga tiden kan beräknas om man känner till fördelningen av hur många som fortfarande uppbär ersättning efter olika tidsperioder och om vi känner till hur många ersättningsdagar de fått utbetalat under tiden. Figur 1 redovisar sådan information. På vänster axel kan avläsas en uppskattning av hur stor del av de deltidsarbetslösa som fortfarande inte avbrutit sin deltidsarbetslöshetsperiod efter olika antal kalenderveckor. På höger axel kan avläsas det genomsnittliga antalet ersättningsdagar som utbetalats efter olika antal kalenderveckor. Genom dessa kurvor går det att räkna fram den genomsnittliga tiden i deltidsarbetslöshet och även hur genomsnittstiden påverkas om vi sätter en maximal gräns i antalet kalenderveckor en person får lyfta deltidsarbetslöshetsersättning. En sådan beräkning redovisas i figur 2.<sup>10</sup>

Under de studerade åren har det genomsnittliga antalet ersatta dagar uppgått till 47. Detta har skett under en sammanlagd kalendertid av 42 veckor och antalet veckor som ersättning betalats ut har uppgått till i genomsnitt 21. Detta innebär att ersättningen för många personer inte löper under en sammanhängande tid, utan tiden avbryts av och till. Av-

<sup>9</sup> Stocken deltidsarbetslösa = Genomsnittlig tid med deltidsarbetslöshetsersättning \* Inflödet av nya deltidsarbetslösa.

<sup>10</sup> Att veckor med ersättning inte sammanfaller med kalenderveckor har hanterats med hjälp av regressionsanalyser. Vi har tagit två metoder till vår hjälp. Dels en överlevnadsanalys för att beräkna fördelningen av sammanhängande kalendertid som de deltidsarbetslösa fått ersättning, dels skattat relationen mellan deltidsarbetslöshet under viss kalendertid och antalet ersättningsdagar de erhållit under denna tid. I överlevnadsanalysen har personer som fått ersättning under 1999 censurerats. För att beräkna genomsnittliga tider går man tekniskt tillväga genom att beräkna hur lutningen på överlevnadskurvan förändras vid varje ytterligare kalendervecka, mäta antalet ersatta dagar vid samma kalendervecka, multiplicera dessa med varandra och sedan summera. Då erhålls det genomsnittliga antalet ersättningsdagar. Samma princip gäller om vi sätter en gräns i antalet kalenderdagar och slutar att räkna antalet ersättningsdagar vid denna tidpunkt, skillnaden är bara att de som har längre tid än gränsen åsätts antalet ersättningsdagar som genomsnittligt uppnått då gränsen nås.

brotten kan vara både med veckor av arbete eller arbetslöshet. Vi har i beräkningarna begränsat oss till veckor av deltidsarbetslöshet, utifrån den operationaliserade definitionen ovan, och i kostnaderna ingår inte ersättning för heltidsarbetslöshet. Vi har också satt en gräns för hur lång en period är levande utan att personen uppburit ersättning till ett år. Därefter antar vi i beräkningarna att en ny period har påbörjats. Den gräns som är av särskilt intresse för utredningen är 52 veckor. Med 52 veckor som gräns skulle, utifrån figur 2, det genomsnittliga antalet ersättningsdagar sjunka från nuvarande 47 dagar till 30 dagar. Jämfört med idag är det en minskning av tiden med 40 procent.

Om vi antar att inflödet till deltidsarbetslöshet är opåverkad av denna regelförändring skulle således stocken minska med 40 procent och vid oförändrade ersättningsregler skulle den direkta kostnaden för deltidsarbetslösheten minska i motsvarande grad. Med den genomsnittliga kostnaden under perioden 1994–1998, som var 4 569 miljoner per år skulle den direkta besparingen bli 1 828 miljarder kronor per år, om allt annat hålls konstant.

Av betydelse för stocken och därmed för kostnaderna är också inströmningen av nya deltidsarbetslösa. Tabell 5 redovisar hur stort inflödet varit under åren 1995–1998. Det finns en klart sjunkande trend. Effekten av inflödet på kostnaderna är linjärt i meningen att varje procents minskning av inflödet leder till en motsvarande minskning av kostnaderna för deltidsarbetslösheten.

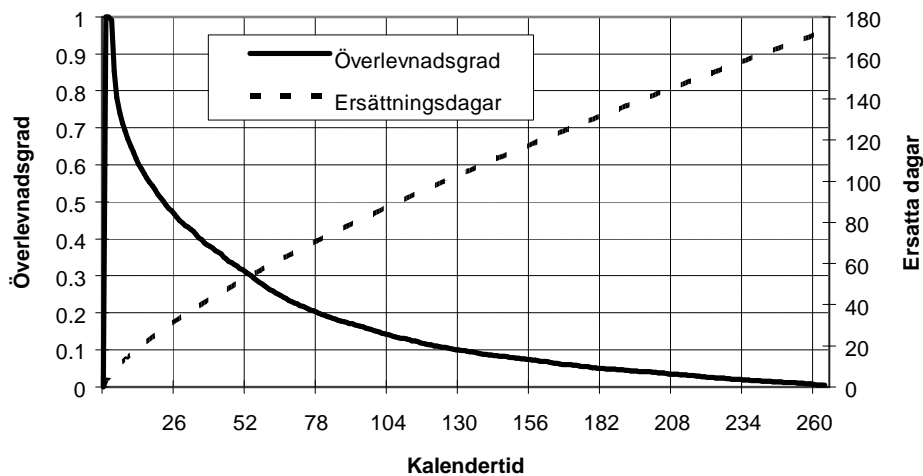
*Tabell 5. Inflödet av nya perioder av deltidsarbetslöshet fördelat per år.*

År	Inflöde per år
1995	178 800
1996	168 600
1997	167 500
1998	134 100

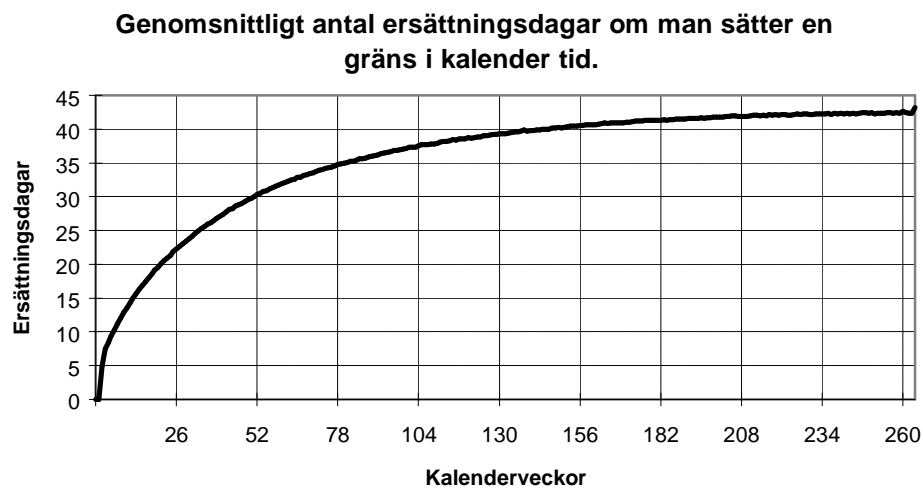
Not: Vi avstår att redovisa inflödet under 1994 eftersom det var detta år som AKSTAT skapades. Inflödet tenderar därför att bli överskattat.



Figur 1. Andel som fortfarande lyfter deltid ersättning (vänstra vertikala axeln) och antalet ersatta dagar med deltid arbetslöshetsersättning (högra vertikala axeln) efter olika antal kalenderveckor.



Figur 2. Genomsnittliga antalet utbetalade ersättningsdagar per person, fördelade efter vilken gräns i kalenderveckor som sätts för rätt till deltid arbetslöshetsersättning.



*Indirekta effekter*

Ovan har vi principiellt redovisat hur de direkta kostnaderna för arbetslöshetsförsäkringen skulle påverkas vid olika förändringar i arbetsmarknaden eller av regler. Det finns emellertid ett antal indirekta effekter som också måste övervägas. Det gäller framför allt vad en begränsning av rätten till deltidsarbetslöshetsersättning får för effekter på arbetslösheten. Genom avläsning i figur 1 ser vi att 30 procent av dem som uppstår ersättning kommer att falla för gränsen 52 kalenderveckor. Det är avgörande för kostnadsberäkningarna hur dessa kommer att bete sig. Framför allt i vilken utsträckning de kommer att få ett heltidsarbete, fortsätta på deltid utan deltidsarbetslöshetsersättning, bli heltidsarbetslösa eller erbjudas ett arbetsmarknadspolitiskt program för att underlätta omställningen till ett annat arbete. Det är främst den del som blir heltidsarbetslösa eller deltar i arbetsmarknadspolitiska program som är betydelsefull för kostnaden. Genom vissa antaganden kan vi komma en bit på väg.

Till att börja med kan vi förenklat anta att individerna väljer det alternativ de anser mest ekonomiskt lönsamt. I vissa intervall av deltidsarbetslöshet skulle personer tjäna ekonomisk på att bli heltidsarbetslösa istället för att jobba deltid utan ersättning. Det ekonomiskt bästa valet varierar beroende på lön och antalet ersatta deltidsdagar. I tabell 6 redovisas hur stor inkomst personen netto skulle få per vecka med olika antaganden om lön och deltidsarbetslöshet. Vi ser att en dags deltidsarbetslöshet utan ersättning per vecka är ekvivalent med att vara heltidsarbetslös under hela veckan om personen har en daglön på 500 och 600 kronor. Med en daglön på 800 kronor är fortsatt deltidarbete att föredra. Med ersättning för fler deltidsdagar får individen i samtliga exempel den högsta inkomsten om han väljer att bli arbetslös på heltid framför att arbeta deltid utan ersättning. För personer som inte kan öka sin arbetstid skulle marginaleffekten av att dra bort deltidsersättningen med andra ord kunna bli kraftig. Naturligtvis är det möjligt att motverka dessa effekter med diverse regler. Avgörande är exempelvis i vilken utsträckning som personer säger upp sig från ett deltidarbete ger rätt till heltidsarbetslöshetsersättning.

Tabell 6. Beräkning av veckoersättning, netto, beroende på hur många deltidsdagar som ersätts.

Antal ersatta deltidsdagar	Daglön, kr/dag	Heltidsanställd, kr/v.	Deltidsarbetslös med ersättning, kr/v.	Deltidsarbetslös utan ersättning, kr/v.	Heltidsarbetslös, kr/v.
1	500	1625	1560	1300	1300
2.5	500	1625	1462.5	812.5	1300
4	500	1625	1365	325	1300
1	600	1950	1872	1560	1560
2.5	600	1950	1755	975	1560
4	600	1950	1638	390	1560
1	800	2600	2457	2080	1885
2.5	800	2600	2242.5	1300	1885
4	800	2600	2028	520	1885

Not: I beräkningarna antas att ersättningsgraden är 80 procent, att maximal ersättningsnivå är 580 kronor per dag och att skattesatsen är 35 procent.

För att få kunskap om vilka effekterna blir har vi gjort en uppskattning av hur stor del av dem som historiskt avslutat deltidsarbetslöshet som har blivit heltidsarbetslösa. Beräkningarna tyder på en andel omkring 40 procent. Till följd av ändrat beteende från företagen eller att de deltidsarbetslösa genom starkare incitament lyckas öka sin arbetstid till heltid är emellertid troligt att en större del kommer att få arbete efter regelförändringen, liksom att inflödet minskar. En rimligare uppskattning är att 20 procent blir heltidsarbetslösa och att inflödet minskar till kanske 90 000 per år. Antalet deltidsarbetslösa som blir heltidsarbetslösa skulle då bli 5 400 personer per år.<sup>11</sup> Antag att det sedan dröjer ett år i genomsnitt innan de hittar ett nytt arbete, en tid som fördrivs omväxlande i arbetslöshet och arbetsmarknadspolitiska program, varav programmet utgör fyra månader. Med arbetsmarknadsutbildning som normåtgärd skulle den totala kostnaden bli 776 miljoner kronor, varav arbetslöshetskassan belastades med 466 miljoner kronor

<sup>11</sup> Antalet personer beräknas som  $0.3 \cdot 0.2 \cdot 90\,000 = 5\,400$ .

och anslaget för arbetsmarknadspolitiska åtgärder (A2-anslaget) med 310 miljoner kronor.<sup>12</sup>

I den händelse att alla dynamiska effekter, mot förmodan, uteblir skulle kostnaderna bli högre. Om samtliga av dem som faller för 52-veckorsgränsen blir heltidsarbetslösa och inflödet är fortsatt högt på 125 000 personer per år skulle i mängd räknat 15 000 personer per år bli heltidsarbetslösa.<sup>13</sup> Kostnaderna för detta, med i övrigt samma antaganden som ovan, skulle uppgå till totalt 2 155 miljoner kronor, varav 1294 miljoner belastar arbetslöshetsersättningen och 862 miljoner A2-anslaget. Detta är en något större summa än besparingen med att sätta en gräns vid 52 veckor.

### Prognos över kostnadernas utveckling

Att prognosticera kostnadsutvecklingen är en delikat uppgift som alltid är behäftad med stora osäkerheter. Det är ändå angeläget att skapa sig så gott underlagsmaterial som möjligt för beslut.

Utredningen har beräknat hur kostnaderna för arbetslösheten skulle förändras med en långsam minskning av deltidsarbetslösheten med dels förändrade, dels oförändrade regler. Förändringsalternativen redovisas på fem års sikt, med en årlig minskning av deltidsarbetslösheten med en procent (se tabell 7a–b).

Jämfört med en i förhållande till 1998 oförändrad deltidsarbetslöshet skulle kostnadsbesparingen uppgå till sammanlagt 652 miljoner kronor med oförändrade regler och en årlig minskning av deltidsarbetslösheten med en procent (tabell 7a). Över tiden skulle kostnadsminskningen emellertid tendera att delvis ätas upp av en ökad dagpenning till följd av löneutvecklingen. Med en årlig, och sannolikt lågt tilltagen, löneökningstakt på 1 procent skulle efter fem år kostnaderna för utbetalad dagpenning ökat med 2,7 procent (se tabell 4) varmed den verkliga minskade kostnaderna endast skulle bli omkring hälften.

I tabell 7b redovisas hur kostnaderna skulle utvecklas med förändrade regler. Beroende på hur inflödet av nya deltidsarbetslösa utvecklas och hur stor andel som blir heltidsarbetslösa om gränsen på 52 veckor tillämpas kommer kostnadsbesparingen att variera. I det mest optimistiska alternativet, med ett årligt inflöde på 90 000 nya deltidsarbetslösa

<sup>12</sup> Kostnaden för arbetsmarknadsutbildning var genomsnitt 652 kronor per dag och deltagare under 1997. Kostnaden för tiden i arbetslöshet räknade en genomsnittlig ersättning på 490 kronor per person och dag. Utväxlingen är att 60 procent av kostnaden faller på arbetslöshetskassan och 40 procent på A2-anslaget.

<sup>13</sup> Antalet personer beräknas som  $0.3 \cdot 0.4 \cdot 125\,000 = 15\,000$ .

och 10 procent som blir heltidsarbetslösa efter det att 52-veckorsgränsen uppnås, skulle kostnadsbesparingen uppgå till 8 305 miljoner kronor, jämfört med en deltidarbetslöshet på 1998 års nivå och oförändrade regler. En mer realistisk bedömning är emellertid att 20 procent blir arbetslösa vilket då skulle medföra en sammanlagd kostnadsbesparing motsvarande 6 036 miljoner kronor, jämfört med en deltidarbetslöshet på 1998 års nivå och oförändrade regler. Det är endast i extremfallet, där alla dynamiska effekter uteblir som regelförändringen inte medför någon besparing. I fallet där 40 procent av dem som passerar gränsen 52 veckor blir heltidsarbetslösa och inflödet förblir högt på 125 000 personer per år skulle den ackumulerade kostnadsökningen uppgå till 2 032 miljoner kronor. I samtliga förändringsalternativ ökar kostnaderna något till följd av löneökningar men effekten är marginell i förhållande till besparingen.

*Tabell 7a. Förändring av kostnader (milj. kr) vid en årlig minskning av deltidarbetslösheten med 1 procent. Tabellen utvecklingen utan regelförändringar.*

		Ingen förändring av regler		
År	Fast kostnad på 1998 års nivå	Årlig kostnad	Årlig besparing	Kumulativ besparing
1998	4 406	4 406	0	0
1999	4 406	4 362	44	44
2000	4 406	4 318	87	132
2001	4 406	4 275	130	263
2002	4 406	4 232	173	436
2003	4 406	4 190	216	652

Tabell 7b. Förändring av kostnader (milj. kr) vid en årlig minskning av deltidslösheten med 1 procent. Tabellen redovisar två olika nivåer på inflödet och fyra alternativa uppskattningar av andelen av dem som passerar 52-veckorsgränsen som blir heltidslösa. Kostnaderna för ökad heltidslöshetsersättning är inkluderade.

Inflöde; 90000 personer per år												
År	10%			20%			30%			40%		
	Årlig kostnad	Årlig besparing	Kumulativ besparing	Årlig kostnad	Årlig besparing	Kumulativ besparing	Årlig kostnad	Årlig besparing	Kumulativ besparing	Årlig kostnad	Årlig besparing	Kumulativ besparing
1998	3031	1375	1375	3419	987	987	3807	599	599	4195	211	211
1999	3027	1378	2753	3411	995	1981	3795	611	1210	4179	227	438
2000	3024	1382	4135	3404	1002	2984	3784	622	1832	4164	242	680
2001	3020	1386	5521	3396	1010	3994	3772	634	2466	4149	257	938
2002	3016	1390	6911	3389	1017	5011	3761	645	3111	4133	272	1210
2003	3012	1394	8305	3381	1025	6036	3750	656	3767	4119	287	1497

Inflöde; 125 000 personer per år												
År	10%			20%			30%			40%		
	Årlig kostnad	Årlig besparing	Kumulativ besparing	Årlig kostnad	Årlig besparing	Kumulativ besparing	Årlig kostnad	Årlig besparing	Kumulativ besparing	Årlig kostnad	Årlig besparing	Kumulativ besparing
1998	3182	1224	1224	3721	685	685	4259	147	147	4798	-392	-392
1999	3177	1229	2453	3710	696	1381	4243	163	310	4776	-370	-762
2000	3171	1235	3688	3699	707	2088	4227	179	488	4755	-349	-1111
2001	3166	1240	4927	3689	717	2805	4211	195	683	4734	-328	-1439
2002	3161	1245	6172	3678	728	3533	4196	210	893	4713	-307	-1746
2003	3156	1250	7423	3668	738	4271	4180	226	1119	4692	-286	-2032

### Tillfälliga jobb

Utredningen har utöver effekterna på deltidslösheten haft i uppdrag att studera tillfälliga jobb. Vi inleder med att studera ersättning som betalas ut till personer med tillfälliga jobb under året. Den definition vi då har utgått ifrån är personer som har varit inskrivna som arbetslösa vid förmedlingen minst två gånger under 1997 eller 1998 och som har haft ett arbete däremellan. Med arbete menas att personen antingen har fått ett tillfälligt arbete (sökandekategorierna 31 eller 41) eller avaktualiserats till ett arbete (avaktualiseringsorsakerna 1, 2, 3 och 4). Definitionen täcker inte fullständigt in tillfällighetsmarknaden då

personer som har arbete över årsskiften inte räknas med. På grund av tidsbrist har vi fått nöja oss med detta men uppmärksammar att följden blir en viss underskattning av kostnaderna.

Vi gjorde ett urval av var 100:e person som uppfyllde villkoret att ha fått ett arbete under 1997 (1998) omgärdat av två arbetslöshetsperioder. Urvalet för 1997 bestod av 1 196 personer vilket således motsvarar omkring 119 600 personer i verkligheten. Uppskattningsvis hade 100 400 av dessa fått ersättning från arbetslöshetskassa. Under 1998 var urvalet 895 personer, motsvarande 89 500 personer i verkligheten. Av dessa hade uppskattningsvis 66 800 personer fått ersättning.

Antalet personer med arbetslöshetsperioder avbrutna med tillfälliga jobb har således minskat mellan de två åren. En viktig förklaring till detta är sannolikt att arbetsmarknadsläget förbättrades. Under 1997 hade varje person i genomsnitt 1,92 jobb med en genomsnittlig tid på 10,1 veckor styck. Under 1998 var antalet jobb 2,06 per person och den genomsnittliga tiden något längre, 10,8 veckor per jobb. Det utbetalade antalet ersättningsdagar per person var 88 under 1997 mot 85 under 1998. Skillnaderna är inte stora men tendensen är att tiden med arbetslöshetsersättning har sjunkit samtidigt med att tiden i arbete ökat. Vad som väcker viss förvåning är möjligtvis den relativt stora minskningen av personer med tillfälliga jobb avbrutna med arbetslöshet mellan 1997 och 1998. Utifrån de diskussioner som ofta förs att ekonomin går mot mer av tillfälliga jobb hade man kanske förväntat sig den motsatta utvecklingen. Resultaten motsäger dock inte varandra. Undersökningar visar att personer med tillfälliga jobb har större chanser att få nya jobb än vad arbetslösa har, även om nästa jobb också är av tillfällig natur. Det är således möjligt att en större del växlar mellan kortare jobb utan mellanliggande arbetslöshet.

Den totala kostnaden för arbetslöshet som kringgärdat tillfälliga jobb uppgick under 1997 till 4 278 miljoner kronor. Med det minskade antalet personer var kostnaden under 1998, 3 063 miljoner kronor. I den händelse arbetslösheten i samband med tillfälliga jobb skulle minska med en procent årligen de närmaste åren skulle kostnaderna jämfört med 1998 minska med sammanlagt 150 miljoner kronor.

I tabell 8 redovisas antalet personer, de genomsnittliga tiderna i arbete, det genomsnittliga antalet ersättningsdagar och kostnaden under de två åren.

*Tabell 8. Bakgrundsinformation om personer med tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning för 1997 och 1998.*

	1997	1998
Ersatta dagar per vecka	4.5	4.4
Antal ersättningsdagar under året	88	85
Antal ersättningsveckor under året	19.3	18.9
Utbetalt belopp per person	42 600	45 800
Ersättning per dag	484	537
Genomsnittligt antal veckor i arbete	10.1	10.8
Genomsnittliga antal arbeten	1.9	2.1
Antal personer	119 600	89 500
Antal utbetalade dagar	8 832 500	5 703 800
Totala kostnader (miljoner kronor)	4 278	3 063



## Bilaga 5

## Författningsförslag

Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238)  
om arbetslöshetsförsäkring

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

*dels* att 11, 43 och 47 §§ skall ha följande lydelse,

*dels* att i lagen skall införas en ny paragraf, 23 a §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

## 11 §

Erbjudet arbete skall anses lämpligt, om

1. det inom ramen för tillgången på arbetstillfällen tagits skälig hänsyn till den sökandes förutsättningar för arbetet samt andra personliga förhållanden,

2. anställningsförmånerna är förenliga med de förmåner som arbetstagare får som är anställda enligt kollektivavtal eller, om kollektivavtal inte finns, är skäliga i förhållande till de förmåner arbetstagare med likvärdiga arbetsuppgifter och kvalifikationer får vid jämförliga företag,

3. arbetet inte hänför sig till en arbetsplats där arbetskonflikt råder till följd av stridsåtgärder som är lovliga enligt lag och kollektivavtal, och

4. förhållandena på arbetsplatsen motsvarar vad som anges i författning eller myndighets föreskrifter om åtgärder till förebyggande av ohälsa eller olycksfall.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

*Erbjudet arbete som inte minst svarar mot sökandens normalarbetstid skall inte anses lämpligt.*

*23 a §*

*Arbetslöshetskassan skall när 8 veckor återstår av ersättnings-tiden sända ett meddelande härom till sökande, vars rätt till ersättning riskerar att upphöra på grund av regler om ersättningsbegränsning med hänsyn till utfört arbete.*

*43 §*

Den sökande skall stängas av från rätt till ersättning under tid som anges i 44 §, om den sökande

1. lämnat sitt arbete utan giltig anledning,
2. skilts från arbetet på grund av otillbörligt uppförande,
3. avvisat ett erbjudet lämpligt arbete utan godtagbart skäl, eller
4. utan att uttryckligen ha avvisat sådant arbete ändå genom sitt uppträdande uppenbarligen vållat att anställning inte kommit till stånd.

*Om det sker med arbetsförmedlingens godkännande, får en sökande som har ett deltidsarbete lämna sitt arbete utan att stängas av från rätt till ersättning.*

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

## 47 §

Ansökan om ersättning görs skriftligen hos arbetslöshetskassan. Till ansökan skall fogas intyg av arbetsgivaren om den sökandes arbetsförhållanden samt de uppgifter i övrigt som behövs för bedömning av den sökandes ersättningsrätt. Kan ett sådant intyg bara skaffas med stora svårigheter, får arbetsförhållandena och övriga uppgifter styrkas på annat sätt. Arbetsgivare skall på begäran utfärda intyget enligt formulär som fastställs av Arbetsmarknadsstyrelsen.

*Vad som sägs i första stycket gäller även i tillämpliga delar ett sådant intyg som en deltidsarbetslös vid ersättningsperiodens början och därefter var sjätte månad skall förete från arbetsgivaren.*

Intyg och övriga uppgifter skall förvaras bland kassans handlingar.

---

Denna lag träder i kraft den

## Förslag till förordning om ändring i förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring

Härigenom föreskrivs i fråga om förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring

*dels* att nuvarande 6 § skall betecknas 6 a §,

*dels* att i förordningen skall införas en ny paragraf, 6 §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 6 §

*Sökande som gör anspråk på ersättning vid deltidsarbete har rätt till ersättning endast om de vid arbetslöshetens början och därefter var sjätte månad för arbetslöshetskassan och arbetsförmedlingen företer ett intyg från arbetsgivaren som utvisar att arbete med längre arbetstid än den nuvarande inte kan erbjudas den anställde.*

### 7 §

*För personer som regelbundet utför deltidsarbete under vecka då de i övrigt är arbetslösa skall en särskild prövning av rätten till ersättning göras var sjätte månad. Länsarbetsnämnden skall se till att det finns nödvändigt underlag för arbetslöshetskassans prövning.*

*För sökande till vilken ersättning vid deltidsarbete lämnas skall en särskild prövning av rätten till ersättning göras var sjätte månad. Länsarbetsnämnden skall se till att det finns nödvändigt underlag för arbetslöshetskassans prövning.*

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

Fortsatt ersättning får medges endast sökande som

1. har fyllt 55 år, eller
2. har fått men ännu inte tillträtt ett arbete med en arbetstid som motsvarar den sökandes önskemål eller

3. inte har kunnat erbjudas, på hemorten eller någon annan ort, vare sig ett arbete med en arbetstid som motsvarar den sökandes önskemål eller en lämplig arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

1. inte har kunnat erbjudas, på hemorten eller någon annan ort, vare sig ett arbete med en arbetstid som motsvarar den sökandes önskemål eller en lämplig arbetsmarknadspolitisk åtgärd, och

2. har företett ett sådant intyg som avses i 6 §.

## 8 §

Personer som regelbundet utför deltidsarbete under veckor då de i övrigt är arbetslösa och som vid ersättningsperiodens utgång fortsätter en tillsvidareanställning på deltid har inte rätt till ersättning i den nya ersättningsperioden så länge tillsvidareanställningen på deltid pågår.

Denna begränsning av ersättningsrätten gäller också vid en ny tillsvidareanställning på deltid som påbörjas inom tre månader från det att den tidigare tillsvidareanställningen på deltid upphörde.

Sökande som under ersättningsperioden har uppburit ersättning vid deltidsarbete har rätt till ersättning under högst 52 kalenderveckor, räknat från och med den första veckan då sådant arbete utfördes. I 52-veckorsperioden räknas inte in tid då sökanden har varit hindrad att arbeta på grund av sjukdom som överstiger 14 dagar.

Sådana sökande har, under förutsättning att övriga villkor härför är uppfyllda, på nytt rätt till ersättning först då en sammanhängande tid av 12 månader har förflutit sedan sökanden senast fick ersättning.

- 
1. Denna förordning träder i kraft den
  2. I fråga om sökande som vid ikraftträdandet redan uppbär ersättning gäller att i 6 § avsett intyg första gången skall företes sex månader efter ikraftträdandet.

## Närmare kommentarer till författningsförslagen

### Allmänt

För att genomföra utredningens förslag krävs ändringar i såväl lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring som förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring. Flera av de regler som föreslås i förordningen är av sådan natur att det starkt kan ifrågasättas om de inte egentligen borde tas in redan i lagen. För att inte frångå den nuvarande systematiken i fördelningen av regler mellan lagen och förordningen har emellertid en anpassning skett till den nuvarande ordningen så att endast de regler som bedömts absolut nödvändiga att ta in i lagen återfinns där.

Utredningens överväganden och förslag kan eventuellt medföra behov av ändringar även i vissa arbetsmarknadspolitiska stödförfattningar. Några författningsförslag i det avseendet läggs emellertid inte fram.

### Lagen om arbetslöshetsförsäkring

#### 23 a §

Förslaget föranleds av den begränsning av ersättningsrätten till 52 veckor som föreslås för deltidsarbetslösa. Några särskilda formkrav beträffande detta meddelande finns inte någon anledning att ställa upp. Underrättelsen bör kunna ske genom att den exempelvis sänds med ordinär postbefordran. Meddelandet skall sändas när 8 veckor återstår av de 52 veckorna.

#### 43 §

Den hittillsvarande möjligheten för deltidsarbetslösa att sluta sin anställning på egen begäran utan att drabbas av avstängning från ersättningsrätt bör inte behållas i det ersättningssystem som nu föreslås för denna kategori. Frivilligt slutande får i stället bedömas enligt samma kriterier som för andra sökande. Det enda undantag, vilket också framkommer av den ifrågavarande regeln, är att sökanden slutar anställningen i samförstånd med arbetsförmedlingen. Övergångsvis bör den tidigare ordningen gälla för dem som har påbörjat den aktuella deltidsanställningen före ikraftträdandet.

## Förordningen om arbetslöshetsförsäkring

### 6–8 §§

Någon definition av vad som avses med deltidsarbete finns inte vare sig i lagen om arbetslöshetsförsäkring eller i förordningen. Något behov av en sådan definition torde inte heller finnas i fortsättningen då någon ändring av vad som avses med deltidsarbete inte är avsedd.

Målgruppen för de ifrågavarande bestämmelserna är sådana personer som, jämsides med att de arbetar, uppbär ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Det är således fråga om personer som har ett arbete med en arbetstid som understiger normalarbetstiden och som därmed inte helt häver arbetslösheten. Hur arbetstiden är förlagd kan naturligtvis variera och har ingen betydelse för tillämpningen av de ifrågavarande bestämmelserna. Exempelvis omfattas den tidigare heltidsarbetaren som tvingas gå ned till halvtid av dessa regler vare sig den återstående arbetstiden fullgörs genom arbete på halvtid varje vecka eller genom arbete på heltid varannan vecka. Det avgörande är att vederbörande uppbär ersättning vid sidan av arbete.