



# Tid för trygghet

SLUTBETÄNKANDE AV  
UTREDNINGEN FÖR HÅLLBART  
ARBETSLIV ÖVER TID



STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

SOU 2019:5

Akvarellen på omslaget har målats av Agneta Frisk. Agneta är utbildad undersköterska och konstnär. Samtidigt som hon känner starkt för vårdarbetet har hon alltid haft en längtan att uttrycka sig konstnärligt. Efter att ha studerat bild och keramik på folkhögskola återvände Agneta till vårdjobbet under ett antal år. Eget kreativt skapande fick då mindre plats i hennes liv. För ett par år sedan tog hon tag i sin konstnärsdröm. Hon var tjänstledig från sitt arbete en tid, gick en starta-eget-kurs och sedan dess har hon ägnat sig åt sin konstnärliga verksamhet.

# Tid för trygghet

*Slutbetänkande av  
Utredningen för hållbart arbetsliv över tid*

*Stockholm 2019*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

**SOU 2019:5**

SOU och Ds kan köpas från Norstedts Juridiks kundservice.  
Beställningsadress: Norstedts Juridik, Kundservice, 106 47 Stockholm  
Ordertelefon: 08-598 191 90  
E-post: kundservice@nj.se  
Webbadress: [www.nj.se/offentligapublikationer](http://www.nj.se/offentligapublikationer)

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Norstedts Juridik AB  
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

*Svara på remiss – hur och varför*

*Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).*

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på [regeringen.se/remisser](http://regeringen.se/remisser)

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet

Omslag: Elanders Sverige AB

Illustration: Agneta Frisk

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2019

ISBN 978-91-38-24896-6

ISSN 0375-250X



# Till statsrådet och chefen för Arbetsmarknadsdepartementet

Regeringen beslutade den 24 maj 2017 att låta en särskild utredare utreda arbetstagares möjlighet till utveckling och omställning under arbetslivet, samtidigt som andra får möjlighet till arbetslivserfarenhet, genom ett alterneringsår. Utredaren skulle också utreda arbetstidsbanker, arbetstid som faktor för attraktiv arbetsmiljö, arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av sysselsättningsgraden vid arbetsbrist, skydd i anställningen för intermitterant anställda samt om arbetstagare bör få rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar den faktiska arbetstiden under vissa förutsättningar. Utredaren skulle även utreda deltid som möjlighet och kartlägga kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro.

Uppdraget om ett alterneringsår, arbetstidsbanker, attraktiva arbetsmiljöer, kartläggning av kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro samt deltid som möjlighet skulle redovisas senast den 30 mars 2018. Senast den 31 januari 2019 ska utredaren redovisa återstående delar av uppdraget.

Den 1 juni 2017 förordnades Anders Wallner som särskild utredare.

Som sakkunniga i utredningen har sedan den 4 september 2017 tjänstgjort kansliråd Karin Sandkull (Arbetsmarknadsdepartementet) och departementssekreterare Susanna von Sydow (Finansdepartementet). Som experter i utredningen har sedan den 4 september 2017 tjänstgjort departementssekreterare Fanny Ericsson Hållén (Utbildningsdepartementet), chefsjurist Per Ewaldsson (Medlingsinstitutet), kansliråd Lenita Freidenvall (Socialdepartementet), kansliråd Elisabeth Kristensson (Näringsdepartementet), medicine doktor Ulrich Stoetzer (Arbetsmiljöverket) och ämnesråd Leif Westerlind (Socialdepartementet). Den 23 april 2018 entledigades Fanny Ericsson Hållén från

sitt uppdrag som sakkunnig i utredningen. Den 14 maj 2018 entledigades Lenita Freidenvall från sitt uppdrag som sakkunnig i utredningen. Samma dag förordnades kansliråd Elisabeth White (Socialdepartementet) som sakkunnig i utredningen.

Till utredningen har även en referensgrupp funnits kopplad. Referensgruppen har utgjorts av representanter från Arbetsgivaralliansen och KFO, Arbetsgivarverket, Företagarna, Ledarna, LO, Saco, Svenskt Näringsliv, Sveriges kommuner och landsting samt TCO.

Den 1 juli 2017 anställdes departementssekreterare Anna Fransson som sekreterare i utredningen. Den 4 september 2017 anställdes jurist Sofie Malmkvist som sekreterare i utredningen (föräldraledig från den 27 augusti 2018, på deltid under december 2018 och januari 2019). Under perioden 22 september till 21 november 2017 var Kerstin Blomkvist anställd som sekreterare i utredningen. Den 1 september 2018 anställdes hovrättsassessorn Susanne Stenberg som sekreterare i utredningen.

Anna Fransson har varit huvudansvarig för arbetet med slutbetänkandet. Utredningen har antagit namnet Utredningen för hållbart arbetsliv över tid.

I mars 2018 överlämnade utredningen delbetänkandet *Tid för utveckling* (SOU 2018:24). Utredningen får härmed överlämna slutbetänkandet *Tid för trygghet* (SOU 2019:5).

Stockholm i januari 2019

Anders Wallner

/Anna Fransson  
Sofie Malmkvist  
Susanne Stenberg

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>15</b>
<b>1 Författningsförslag</b> .....	<b>25</b>
1.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd .....	25
<b>2 Utredningens arbete</b> .....	<b>29</b>
2.1 Uppdraget.....	29
2.2 Utredningens arbete med slutbetänkandet .....	30
2.2.1 Expertgrupp och referensgrupp.....	30
2.2.2 Andra utredningar .....	30
2.2.3 Rapporter och andra underlag .....	30
2.2.4 Studiebesök i Norge .....	31
2.3 Avgränsningar .....	31
2.4 Definitioner.....	31
2.5 Betänkandets disposition.....	37
<b>3 Den svenska arbetsmarknadsmodellen</b> .....	<b>39</b>
3.1 Inledning.....	39
3.2 Den svenska modellen för att reglera förhållanden på arbetsmarknaden .....	40
3.3 Starten för den svenska arbetsmarknadsmodellen.....	40
3.3.1 Decemberkompromissen 1906 .....	42
3.3.2 Kollektivavtalslag och Arbetsdomstol 1928 .....	44

3.3.3	Byggkonflikten 1933–1934.....	45
3.3.4	Privatanställdas förenings- och förhandlingsrätt 1936.....	46
3.4	Saltsjöbadsavtalet 1938.....	46
3.4.1	Metallstrejken 1945.....	48
3.5	Trygghet och effektivitet under rekordåren .....	49
3.5.1	1965 års förhandlingsrättsreform för offentliganställda.....	52
3.6	Arbetsrättslagstiftning under 1970-talet.....	53
3.6.1	Vilda strejker .....	54
3.6.2	Juridifiering av arbetsrätten.....	55
3.6.3	Storkonflikten 1980 .....	57
3.7	En ny modell för lönebildningen.....	58
3.7.1	Devalveringar och inflation .....	58
3.7.2	1990-talskrisen .....	59
3.7.3	Industriavtalet 1997 .....	60
3.7.4	Medlingsinstitutet .....	61
3.8	EU .....	62
3.9	Viktiga principer .....	63
<b>4</b>	<b>Osäkra anställningar och hälsa .....</b>	<b>67</b>
4.1	Inledning.....	67
4.2	Arbete är en friskfaktor .....	67
4.2.1	... men kan också innebära hälsorisker.....	68
4.2.2	Kön och arbete .....	70
4.3	Arbetstidens betydelse för hälsa.....	72
4.3.1	Regelverket om arbetstidens förläggning .....	76
4.4	Osäkerhet i anställningen.....	79
4.5	Rättvisa och möjlighet till utveckling.....	82
4.5.1	Relationsrättvisa .....	83
4.6	Arbetsmiljö och tidsbegränsade anställningar .....	84
4.7	Sjukförsäkringen och tidsbegränsade anställningar.....	86

4.8	Utredningens iakttagelser .....	86
<b>5</b>	<b>Omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist – Nuvarande regler .....</b>	<b>89</b>
5.1	Inledning.....	89
5.2	Gällande rätt .....	89
5.2.1	Arbetsledningsrätten.....	89
5.2.2	Förhandling och informationsskyldighet .....	91
5.2.3	Omplacering och turordning vid arbetsbrist .....	95
5.2.4	Sammanfattning – rättsläget .....	106
5.3	Tillgång till arbetslöshetsförsäkringen vid sänkt arbetstidsmått.....	108
5.3.1	Arbetslöshetsförsäkring utgår till den som söker nytt arbete.....	109
5.3.2	Hur påverkas möjligheten till arbetslöshetsersättning av ett sänkt arbetstidsmått? .....	112
5.3.3	Omställningsorganisationerna ger inte stöd vid sänkt arbetstidsmått .....	115
5.4	Kollektivavtalsregleringar .....	116
5.4.1	Exempel på avtalad omställningstid .....	117
5.4.2	Övriga avtal.....	119
5.4.3	Landsting och kommunal sektor .....	120
5.5	Utredningens iakttagelser .....	122
<b>6</b>	<b>Omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist – Omfattning och skäl .....</b>	<b>123</b>
6.1	Inledning.....	123
6.2	Kartläggning av omfattning och orsaker .....	123
6.2.1	Hur vanligt förekommande är omreglering? .....	124
6.2.2	I vilka situationer sker omreglering? .....	130
6.2.3	Hur lång tid tar en omreglering av arbetstidsmått? .....	136
6.2.4	Konsekvenser för trygghetssystemen .....	136

6.3	Utredningens iakttagelser .....	137
6.3.1	Utredningens slutsatser .....	139
<b>7</b>	<b>Förslag för ett ökat skydd vid omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist .....</b>	<b>141</b>
7.1	Uppdraget .....	141
7.2	Situationen vid sänkt arbetstidsmått .....	142
7.3	Tidigare förslag om turordning .....	148
7.3.1	1992 års arbetsrättskommitté .....	148
7.4	Utgångspunkter för övervägandena .....	151
7.5	Därför behövs förslag.....	152
7.5.1	Lagstiftaren förutsåg inte den här situationen ....	153
7.5.2	Arbetstagarens utsatta position försvårar rättstillämpningen .....	153
7.5.3	Kan öka i omfattning vid lågkonjunktur .....	154
7.5.4	Risk för tysta arbetsplatser .....	155
7.5.5	Ingen rätt för arbetstagare att ändra arbetstid till deltid.....	156
7.5.6	Omställningstid har omhändertagits i några kollektivavtal men inte i alla .....	156
7.5.7	Behovet av lika villkor på arbetsmarknaden .....	156
7.6	Intresseavvägning .....	157
7.6.1	Verksamhetens behov av flexibilitet och arbetstagares behov av ekonomisk trygghet.....	157
7.6.2	Samhällsperspektiv .....	158
7.7	Utredningens förslag.....	159
7.7.1	En regel om turordning vid omplacering .....	159
7.7.2	En stärkt möjlighet att tacka nej till ett sänkt arbetstidsmått.....	161
7.7.3	Vad är ett lägre arbetstidsmått?.....	163
7.7.4	Omplaceringserbjudanden som omfattas av förslaget.....	164
7.7.5	Arbetsgivarens skyldighet att lämna erbjudande .....	167
7.7.6	Turordning gäller .....	167

7.7.7	Situationen efter en uppsägning .....	171
7.7.8	Omställningstid .....	171
7.7.9	Utredningen föreslår inte ändringar av arbetslöshetsförsäkringen .....	172
7.7.10	Arbetsmarknadens parter möjlighet att teckna kollektivavtal .....	174
<b>8</b>	<b>Intermittenta anställningar – Nuvarande regler .....</b>	<b>177</b>
8.1	Inledning.....	177
8.2	Bakgrund och definition.....	178
8.3	Gällande rätt .....	179
8.3.1	Tidsbegränsade anställningar .....	180
8.3.2	Skyddsregler för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar .....	187
8.3.3	EU:s visstidsdirektiv .....	196
8.3.4	Sammanfattning – gällande lagregler för skydd i anställningen för anställda med intermittenta anställningar .....	202
8.4	Tillgången till trygghetssystem vid intermittenta anställningar .....	203
8.4.1	Villkoren inom arbetslöshetsförsäkringen vid intermittenta anställningar.....	203
8.4.2	Villkoren inom socialförsäkringssystemen vid intermittenta anställningar.....	205
8.5	Kollektivavtalsregleringar.....	207
8.5.1	Utredningens kartläggning .....	209
8.5.2	Kollektivavtalade tidsbegränsade anställningsformer .....	210
8.5.3	Kollektivavtalade skyddsregler för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar ....	214
<b>9</b>	<b>Intermittenta anställningar – Omfattning .....</b>	<b>223</b>
9.1	Inledning.....	223
9.2	Tidigare studier .....	223
9.2.1	Arbetskraftsundersökningarna .....	224



9.2.2	Nordiska ministerrådets rapport från 1998.....	225
9.2.3	SCB:s studier om visstidsanställda 2014/2015 ....	226
9.2.4	Svenskt Näringslivs och LO:s rapport om tidsbegränsade anställningar .....	226
9.2.5	Arbetsmarknadsekonomiska rådets rapporter ....	228
9.3	Tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid.....	228
9.3.1	Om metoden .....	229
9.3.2	Tidsbegränsat anställda 2006–2017 .....	231
9.3.3	Typ av anställning bland tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid .....	233
9.3.4	Beskrivning av gruppen .....	235
9.3.5	Arbetsplatsstorlek.....	240
9.3.6	Näringsgren.....	241
9.3.7	Yrke.....	243
9.3.8	Önskemål om fast/tidsbegränsad anställning .....	246
9.3.9	Arbetstid.....	248
9.4	En väg in på arbetsmarknaden .....	250
9.4.1	Studier av tidsbegränsade anställningar som ett sätt att etablera sig på arbetsmarknaden .....	250
9.4.2	Ungas etablering .....	253
9.4.3	Ungas arbeten.....	254
9.4.4	Ungas attityder.....	256
9.5	Utredningens iakttagelser .....	259
<b>10</b>	<b>Intermittenta anställningar – Omfattning och skäl enligt arbetsmarknadens parter.....</b>	<b>261</b>
10.1	Inledning .....	261
10.2	Kartläggning av omfattning och orsaker.....	261
10.2.1	Vad är intermittenta anställningar?.....	262
10.2.2	Hur vanligt förekommande är intermittenta anställningar?.....	263
10.2.3	I vilka situationer används intermittenta anställningar?.....	268
10.2.4	Finns det alternativ till intermittenta anställningar?.....	275

10.2.5	Är intermittenta anställningar kopplat till allmänna visstidsanställningar? .....	278
10.2.6	Anställningsavtal.....	280
10.2.7	Kollektivavtalsregleringar .....	283
10.3	Utredningens iakttagelser .....	287
10.3.1	Utredningens slutsatser .....	291
<b>11</b>	<b>Arbetstidsmätt som motsvarar den faktiska arbetstiden .....</b>	<b>293</b>
11.1	Inledning.....	293
11.2	Beskrivning och nuvarande regler.....	294
11.2.1	Möjlighet att få ett högre arbetstidsmätt fastställt av domstol.....	294
11.2.2	Arbetstidslagens regler om mertid .....	295
11.2.3	Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad .....	298
11.2.4	Förhandlingsskyldighet.....	300
11.2.5	Det finns inte något skydd för arbetstidsmättet .....	300
11.2.6	Vad är ett nolltimmarsavtal? .....	301
11.3	Erfarenheter från Norge.....	302
11.3.1	Översiktligt om den rättsliga regleringen för deltids- och tidsbegränsat anställda i Norge .....	302
11.3.2	En rätt till ett arbetstidsmätt som motsvarar den faktiska arbetstiden .....	310
11.3.3	Arbetsmarknadens parter synpunkter på förslaget vid remissbehandlingen.....	318
11.3.4	Arbetsmarknadens parter erfarenheter av lagstiftningen.....	319
11.3.5	Samhällsekonomiska konsekvenser i Norge av den norska lagstiftningen .....	321
11.3.6	Kan lagstiftningen tillämpas på nolltimmarsavtal i Norge?.....	322
11.4	Deltidsanställda som arbetar mer än överenskommen arbetstid i Sverige.....	322

11.5	Omfattningen av nolltimmarsavtal på svensk arbetsmarknad.....	326
11.5.1	Kartläggningen som gjorts i samarbete med arbetsmarknadens parter .....	326
11.5.2	Tillsvidareanställda utan överenskommen arbetstid .....	327
11.6	Utredningens iakttagelser .....	330
<b>12</b>	<b>Förslag för ett mer hållbart arbetsliv.....</b>	<b>331</b>
12.1	Uppdragen .....	331
12.1.1	Skydd i anställningen för intermittert anställda .....	331
12.1.2	Rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar faktisk arbetstid.....	332
12.2	Förslag om ökat skydd i anställningen för personer med intermitteranta anställningar.....	333
12.2.1	Nuvarande regler för intermitteranta anställningar.....	334
12.2.2	Att arbeta intermittert .....	340
12.2.3	Intresseavvägning.....	343
12.2.4	Förslag om att tid mellan anställningar ska räknas som anställningstid .....	348
12.2.5	Förslag om när separata anställningar ska räknas som sammanhängande anställningstid .....	349
12.2.6	Förslag om vilka situationer som ska ingå.....	353
12.2.7	Förslag om information till arbetstagare .....	356
12.2.8	Förslag att regeln görs kollektivavtalsdispositiv.....	357
12.2.9	Andra alternativ som utredningen har övervägt .....	357
12.3	Arbetstagares rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden .....	362
12.3.1	Den norska regeln i korthet .....	362
12.3.2	Dagens möjligheter till högre arbetstidsmått i Sverige.....	363

12.3.3	Intresseavvägning .....	366
12.3.4	Bedömning att det bör vara arbetsmarknadens parters ansvar .....	366
12.4	Behov av reglering av nolltimmarsavtal .....	369
12.4.1	Nolltimmarsavtal och tillsvidareanställningar med lågt arbetstidsmått .....	369
12.4.2	Bedömning att det finns regler för situationer med lågt arbetstidsmått .....	373
12.4.3	Andra alternativ som utredningen har övervägt .....	375
12.5	Frågan i ett bredare perspektiv .....	376
12.5.1	Skatteväxling för hållbart arbetsliv – frågan i ett bredare perspektiv .....	378
12.5.2	Uppdrag till SCB att förtydliga AKU-frågorna ..	383
<b>13</b>	<b>Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser .....</b>	<b>385</b>
13.1	Ikraftträdande .....	385
13.2	Övergångsbestämmelser .....	386
<b>14</b>	<b>Författningskommentar .....</b>	<b>389</b>
<b>15</b>	<b>Konsekvenser av utredningens förslag .....</b>	<b>395</b>
15.1	Allmänt .....	396
15.1.1	Konsekvenser av anställningsskydd .....	396
15.1.2	Anställningsskyddets olika delar .....	399
15.1.3	Vilka omfattas av förslagen .....	400
15.1.4	De branscher som främst berörs av förslagen .....	401
15.2	Ökat skydd vid omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist .....	402
15.2.1	Omfattning .....	402
15.2.2	En möjlighet att tacka nej till erbjudande om sänkt arbetstidsmått .....	403
15.3	Förslag för ett mer hållbart arbetsliv .....	417
15.3.1	Omfattning – de som saknar överenskommen arbetstid .....	417

15.3.2	Förslag om ökat skydd i anställningen för personer med intermittenta anställningar.....	418
15.3.3	Skatteväxling för hållbart arbetsliv – frågan i ett bredare perspektiv .....	431
15.3.4	Uppdrag till SCB att förtydliga AKU-frågorna..	434
<b>Referenser.....</b>		<b>437</b>
<b>Bilagor</b>		
Bilaga 1	Kommittédirektiv 2017:56.....	449
Bilaga 2	Tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid 2006, 2012 och 2017 .....	471
Bilaga 3	Deltidsanställda som arbetade mer än överenskommet 2006, 2012 och 2017 .....	487
Bilaga 4	Exempel på anställningsavtal med lågt arbetstidsmåt .....	493

# Sammanfattning

Utredningen för hållbart arbetsliv över tid (A 2017:02) lämnar i detta slutbetänkande överväganden och förslag på frågor om arbetstagares skydd mot förändrade anställningsvillkor i samband med omreglering av sysselsättningsgraden (arbetstidsmättet) vid arbetsbrist, skydd i anställningen för intermittert anställda samt om arbetstagare bör få rätt till ett arbetstidsmätt som motsvarar den faktiska arbetstiden under vissa förutsättningar. Vi lämnade i mars 2018 ett delbetänkande (SOU 2018:24) som redovisade övriga delar i utredningens uppdrag. Det innebär att utredningen med detta slutbetänkande har redovisat samtliga delar av uppdraget.

Syftet med utredningen är enligt uppdraget (se bilaga 1) att regeringen vill skapa ett mer hållbart arbetsliv med minskad risk för ohälsa och arbetslöshet. Regeringen vill också stärka skyddet för arbetstagare, skapa ett tydligare regelverk och öka möjligheten för ett flexibelt arbetsliv.

Utredningens förslag och överväganden har analyserats för att inte hindra arbetsmarknadens parter från att bygga vidare på de kollektivavtalslösningar som redan finns och även i övrigt respektera den svenska arbetsmarknadsmodellen. Detta gäller särskilt de principer för den svenska arbetsmarknadsmodellen som utredningen tagit fram i samråd med arbetsmarknadens parter: frihet för arbetsmarknadens parter att skapa avtal utan statlig inblandning, arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt betydelsen av en hög anslutningsgrad, både bland arbetsgivare och arbetstagare.

## Osäkra anställningar och hälsa

Att ha en anställning är i grunden hälsofrämjande. Det positiva sambandet mellan arbete och en god hälsa förutsätter dock rimliga arbetsvillkor och en god arbetsmiljö. Den delen av utredningens uppdrag som rör omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist hänger i första hand samman med den osäkerhet som följer av neddragningar och omstruktureringar på arbetsplatsen medan de två andra uppdragen handlar om den osäkerhet som följer av (korta) tidsbegränsade anställningar.

Dessa företeelser är exempel på osäkerhet i anställningen som kan innebära små möjligheter att påverka när och hur arbetet ska utföras och osäkerhet kring vilken lön man kommer att få. Det leder i sig till ökad otrygghet, stress i arbetslivet och försämrad hälsa. Osäkra anställningar kan dessutom sätta arbetstagare i en situation där de har svårt att försörja sig och planera sin framtid trots att de arbetar. Det kan leda till oro inför framtiden, en sorts stress som kan vara särskilt svår att hantera. Särskilt om osäkerhetssituationen är långdragen eller upprepas.

Arbetsmiljön är tydligt ojämförbar; inom kvinnodominerade sektorer är förutsättningarna för arbetet och arbetsmiljön sämre. Riskerna för ohälsa är därmed större liksom risken att lämna anställningen till följd av ohälsa eller missnöje med förutsättningarna i arbetet.

Studier av unga med osäkra anställningar visar på högre risk för både skador i arbetet och för psykisk ohälsa jämfört med dem med tillsvidareanställning. Unga kvinnor och tidsbegränsat anställda löper större risk att bli utsatta för sexuella trakasserier i jämförelse med andra.

Det är med den bakgrunden som utredningen tittat på de frågeställningar som regeringen gett oss i uppdrag.

## Omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt innebär att arbetsgivaren har möjlighet att utforma den organisation hen föredrar, inklusive vilka arbetstidsmått olika anställningar bör ha, så länge det håller sig inom de ramar som ges av annan lagstiftning. Om arbetsbrist uppstår på en arbetsplats har arbetsgivaren möjlighet att omorganisera arbetsplatsen



och/eller säga upp personal, i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Utgångspunkten i LAS är att uppsägningar i en arbetsbristsituation hanteras enligt turordningsreglerna, som i normalfallet ger ett skydd till de arbetstagare inom turordningskretsen som har längst anställningstid. Detta skapar objektiva kriterier kring vem som blir uppsagd. Arbetsgivare är dock alltid skyldiga att undersöka om det går att erbjuda en omplacering av arbetstagare, i syfte att undvika uppsägning.

Frågan om omreglering till sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist, så kallad ”hyvling”, har under de senaste åren varit föremål för diskussion och debatt. Utgångspunkten för debatten har varit att rättstillämpningen slagit fast att arbetsgivare inte behöver utgå från turordning mellan arbetstagare när de föreslår ett lägre arbetstidsmått i stället för att säga upp personal på grund av arbetsbrist. Om den arbetstagare som blir erbjuden ett lägre arbetstidsmått tackar nej har arbetsgivaren saklig grund för uppsägning, så länge som erbjudandet är att anse som skäligt. Det innebär att den person som arbetsgivaren riktar erbjudandet till kan bli uppsagd, utan att turordningsreglerna har använts. Den arbetstagare som tackar ja till ett omplaceringserbjudande med lägre arbetstidsmått är (vanligtvis) inte berättigad till någon omställningstid. Efter 2016 har dock ett antal kollektivavtal tecknats om omställningstid motsvarande uppsägningstid och uppsägningslön, däremot förekommer ej (såvitt utredningen erfar) något avtal om att turordning ska användas i situationen.

Enligt utredningens kartläggning förekommer omreglering av arbetstidsmått regelbundet men det tillämpas inte i större skala på arbetsmarknaden. Det är dock oklart hur stor omfattningen skulle bli i lågkonjunktur, efter att rättstillämpningen blivit allmänt känd i och med domen AD 2016 nr 69.

Arbetsmarknadens parter ger en samstämmig bild av att skälen för omreglering i huvudsak är (1) att i ett ekonomiskt olönsamt läge försöka skapa lönsamhet genom att sänka arbetstidsmått och därmed lönekostnaderna och/eller (2) att det finns behov av en omorganisering på grund av att arbetet behöver utföras på kortare tid.

Arbetsgivarsidan betonar verksamhetsbehovet, att det kan vara en överlevnadsfråga att kunna minska kostnaderna och samtidigt kunna behålla viktig kompetens i företaget. Det beskrivs som att detta bara sker i nödfall och att det finns stor förståelse för att anställdas privatekonomi drabbas, men att det ändå är bättre att ha ett deltidsarbete

än inget arbete alls. Arbetsgivarsidan lyfter också fram att omplaceringsskyldigheten är tvingande och att det är av största vikt att omplacering ska kunna göras utan att styras av turordningsreglerna.

Arbetstagsarsidan lyfter framför allt fram att arbetstagaren i praktiken är pressad att säga ja och därmed acceptera ett lägre arbetstidsmått och lägre lön eftersom konsekvenserna annars kan bli så stora. Det anses också problematiskt att arbetsgivarna fritt kan välja vem som får ett omplaceringserbjudande, då det kan leda till tysta arbetsplatser, att arbetstagarna inte längre vågar hävda sina rättigheter.

Utredningen vill också lyfta fram att det finns en tydlig jämställdhetsdimension på frågan. Det är inom branscher där deltidsarbete är vanligt som omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist förekommer. Dessa branscher är också i stor utsträckning kvinnodominerade. I praktiken innebär det att LAS i olika arbetsbristsituationer i nuläget kan ge olika utfall beroende på om det är mans- eller kvinnodominerade arbetsplatser. Jämställdhetsaspekterna och skilda normer om deltids- respektive heltidsarbete i olika branscher som förklaring till att omreglering av arbetstidsmått bara förekommer på vissa delar av arbetsmarknaden har lyfts återkommande till utredningen. Samma lag kan alltså ge väldigt olika utfall för kvinnodominerade och mansdominerade branscher.

Utredningen anser att det är särskilt problematiskt att arbetsgivaren kan välja ut vem som får ett omplaceringserbjudande med ett lägre arbetstidsmått, oberoende av turordningsreglerna i LAS. Utredningen anser att lagstiftarens intention är tydlig, att det ska finnas objektiva kriterier bakom vilken/vilka individ/er som drabbas av uppsägning vid en arbetsbristsituation. Detta skydd mot godtycke väger sedan tidigare tyngre än arbetsledningsrätten. Utredningen anser att det skyddet även bör vara utgångspunkt för dessa situationer, som närmast är att betrakta som en ”partiell uppsägning” på grund av arbetsbrist snarare än en omplacering. Utredningen har under arbetets gång inte hittat något som tyder på att lagstiftaren har tänkt sig denna användning av omplaceringsskyldigheten.

Utredningen föreslår att ett omplaceringserbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmått inte ska ses som skäligt. Arbetstagaren får därmed i en arbetsbristsituation möjlighet att tacka nej till ett omplaceringserbjudande som enbart innebär sänkt arbetstidsmått utan att kunna bli uppsagd som en följd av att ha tackat nej.

Förslaget innebär att om en eller flera arbetstagare motsäger sig en sänkning av arbetstidsmålet behöver arbetsgivaren tillämpa uppsägning för att åstadkomma ett lägre arbetstidsmått, vilket i sin tur innebär att använda sig av turordningsreglerna. Utredningen har i enlighet med uppdraget övervägt men lämnar inte något förslag om att införa ett krav på att omplaceringserbjudanden om lägre arbetstidsmått i en arbetsbristsituation ska lämnas i turordning.

Med vårt förslag ökar tydligheten för samtliga anställda att det är turordningsreglerna som styr vilka arbetstagare som ska vara kvar i en arbetsbristsituation. Ur arbetsgivarens perspektiv kvarstår möjligheten att organisera om och att erbjuda lägre arbetstidsmått till valfria medarbetare. Dock innebär vårt förslag att arbetsgivaren inte i lika stor utsträckning kan skapa anställningar med lägre arbetstidsmått och samtidigt vara ganska säkra på att få behålla sin personal.

### Skydd i anställningen för intermitterant anställda

Huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden är att en anställning gäller tills vidare, alltså att anställningsavtalet gäller utan tidsbegränsning. Det finns även tidsbegränsade anställningar, som anställningsformer i LAS eller annan författning, alternativt i kollektivavtal. Till exempel vikariat, provanställningar och allmän visstid.

Utredningen har undersökt situationen för personer med intermitteranta anställningar, som i debatten ofta benämns som ”behovsanställning”, ”timanställning”, ”ring och spring” eller ”sms-anställning”. En arbetstagare som är anställd på intermitteranta anställningar har alltid någon form av tidsbegränsad anställning, reglerad i lag eller kollektivavtal.

Utredningen har definierat gruppen med att arbetstagaren endast arbetar kortare perioder i taget, endast på kallelse från arbetsgivaren och att varje nytt arbetstillfälle är ett nytt anställningsförhållande.

Tiden mellan arbetstillfällena räknas inte som anställningstid och arbetstagaren har möjlighet att säga nej till arbete.

Utredningens utgångspunkt är att tillsvidareanställningar fortsatt ska vara huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden, men att olika former av tidsbegränsade anställningar, däribland intermittenta anställningar, också kan spela en viktig roll. Dessa kan vara viktiga för arbetsgivare som är i behov av arbetskraft vid tillfälliga arbetstoppar och när arbetsgivarna behöver ersätta tillfälligt frånvarande personal. De kan också vara en väg in i arbetslivet, inte minst för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden. Olika former av tidsbegränsade anställningar kan också vara önskvärda för vissa arbetstagare, till exempel kan studenter vara i särskilt behov av att arbeta under kortare perioder. Arbetsgivarsidan framhåller att tidsbegränsade anställningar är en viktig väg in på arbetsmarknaden. Studier av anställningsformernas betydelse för inträdet på arbetsmarknaden visar att provanställningar och vikariat är en betydligt bättre väg in på arbetsmarknaden än tim- och behovsanställningar.

Samtidigt kan intermittenta anställningar innebära ofrivillig osäkerhet för arbetstagaren. Trygghetssystemen är i första hand byggda kring heltidsarbetande tillsvidareanställda och det finns en risk att individen själv måste stå för sin kompetensutveckling. De små möjligheterna att påverka när och hur arbetet ska utföras kan leda till en ökad otrygghet och stress i arbetslivet. Vidare riskerar enskilda att hamna i en situation där de har svårt att försörja sig och planera sin framtid trots att de arbetar. Många bostadsföretag och banker kräver att man har en tillsvidareanställning för att man ska få hyra eller få ett lån till bostad. Värdet av arbetstagarens rätt att tacka nej till erbjudanden om arbeten kan också ifrågasättas, då det i praktiken kan finnas en risk att det inte riktas fler erbjudanden efter att arbetstagaren har tackat nej.

Sammanfattningsvis kan intermittenta anställningar vara ett bra komplement på arbetsmarknaden, för just tillfälliga behov från både arbetsgivare och arbetstagare, men ej på bekostnad av att arbetstagare anställs på tillsvidarejänster, förutsatt att behovet av arbete finns.

Det har varit svårt att utifrån befintlig statistik kartlägga förekomsten av intermittenta anställningar. Vi kan dock konstatera att 27 procent av alla tidsbegränsat anställda saknade överenskommen arbetstid 2017, vilket motsvarar 200 000 personer. Mer än hälften av dessa arbetar i yrken inom service-, omsorgs- och försäljningsarbete.

Inom gruppen föredrar drygt hälften att arbeta tidsbegränsat, men om man räknar bort gruppen som studerar är det i stället drygt hälften som skulle föredra tillsvidareanställning.

Utmaningen för utredningen har varit att komma fram till förslag som stärker ställningen för de som ofrivilligt arbetar på intermittenta anställningar, men som inte gör det svårare för de som arbetar under dessa former frivilligt.

LAS har skyddsregler som gäller för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar, med syfte att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning om den inte längre är att betrakta som tillfällig. Arbetstagare med intermittenta anställningar har i regel extra svårt att komma upp i de tidsgränser som skyddsreglerna i LAS ställer upp eftersom tid mellan de olika inställningarna inte räknas som anställningstid.

**Utredningen föreslår att tid mellan upprepade korta anställningar ska räknas som anställningstid vid tillämpning av vissa bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd.**

När en arbetstagare har haft fler än två tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under en period av 30 dagar ska även tid mellan anställningar anses som anställningstid.

Utredningen konstaterar att det finns ekonomiska incitament för arbetsgivare att välja intermittenta anställningar framför längre tidsbegränsade anställningar (ett exempel är att helgdagar och andra arbetsfria dagar inte räknas in vid intermittenta anställningar, medan de räknas som anställningstid för den som har en sammanhängande anställning). Beräkningen av arbetstid till de tidsgränser som finns, exempelvis omvandlingsreglerna, riskerar därigenom i realiteten att bidra till (onödig) användning av flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar. Detta anser vi är en brist med nuvarande regelverk som behöver åtgärdas.

Ett syfte med förslaget är att förskjuta kostnaderna så att det i omvandlings- och företrädesrättshänseende inte är mer gynnsamt för arbetsgivaren att dela upp vikariat och arbetspass i små delar i jämförelse med att skapa så sammanhängande anställningar och arbetspass som möjligt. Det bör vara verksamhetsbehovet som avgör när intermittenta anställningar används.

Regeln föreslås vara kollektivavtalsdispositiv.

## **Rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden**

Utredningen har också studerat den norska regleringen om rätten till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden samt de idéer som ligger till grund för regelverket. Om en person jämnt fördelat över tid arbetar mer än arbetstidsmålet i anställningsavtalet finns i dag en rätt i Norge att få sin arbetstid fastställd till det högre arbetstidsmålet.

Utredningen anser att den norska modellen är intressant som inspiration. Den utgår från arbetsgivarens möjlighet att planera arbetet med marginal för förutsägbar frånvaro och därmed minska behovet av tillfällig arbetskraft.

Det finns dock en rad omständigheter som gör den norska utformningen svår att överföra till Sverige som politisk reform. Framför allt saknar den grundbemanningslära som regelverket utgår från en direkt motsvarighet i Sverige. Den norska arbetsrättsliga modellen är också annorlunda jämfört med den svenska.

**Utredningen bedömer att det bör vara upp till arbetsmarknadens parter att avgöra om det ska finnas en rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden.**

## **Behov av reglering av nolltimmarsavtal**

Det är tveksamt om nolltimmarsavtal av den typ som innebär arbetsplikt formellt sett över huvud taget förekommer i dag på den reglerade arbetsmarknaden. Däremot förekommer det sannolikt anställda som själva uppfattar att de arbetar med dessa villkor. Antalet tillsvidareanställda utan överenskommen arbetstid har ökat kraftigt både bland kvinnor och bland män i jämförelse med 2006, från drygt 20 000 till omkring 57 000 personer.

I utredningens kartläggning har framkommit att det går att arbeta under otrygga förhållanden trots att arbetstagaren har en tillsvidareanställning.

Det förekommer att tillsvidareanställda har ett lågt arbetstidsmått som bottenplatta och sedan arbetar betydligt mer utöver bottenplattan. Det handlar om arbetsformer som liknar intermittenta anställningar med en längre, löpande anställning i botten.

Utredningens bedömning är att det med nuvarande bestämmelser och den praxis som finns på området inte är tillåtet att stapla separata tidsbegränsade anställningar ovanpå en tillsvidareanställning med ett lågt arbetstidsmätt.

### Övriga förslag och bedömningar

Utredningen menar att det finns goda skäl att lyfta blicken och överväga åtgärder som påverkar kostnaderna för intermittenta anställningar med hjälp av ett bredare perspektiv på hållbar kompetensförsörjning och bemanning i företag och organisationer. Vi tror att det vore en god idé att göra det billigare att anställa tills vidare och dyrare att anställa tidsbegränsat.

Utredningen gör bedömningen att regeringen bör tillsätta en utredning som tar fram förslag på hur det går att använda differentierade arbetsgivaravgifter eller andra ekonomiska drivkrafter för att stimulera tillsvidareanställningar som norm.

Utredningen bedömer vidare att regeringen bör ge Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att utveckla arbetskraftsundersökningarna (AKU) så att statistiken bättre passar nuvarande och framtida förhållanden på arbetsmarknaden.

### Ikraftträdande

Utredningen föreslår att de nya reglerna som vi lägger fram träder i kraft den 1 januari 2021.

Viss tid behövs för remittering och beredning inom Regeringskansliet. Det är därefter önskvärt att arbetsmarknadens parter får möjlighet att om de vill förhandla om avtal med utgångspunkt från LAS nya regler.





# 1 Författningsförslag

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

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

*dels* att 2 och 6 g §§ ska ha följande lydelse,

*dels* att det ska införas två nya paragrafer, 3 a och 7 a §§ av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 2 §<sup>1</sup>

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

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

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22 och 25–27 §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§.	Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 3 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§.
--	---

---

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2017:363.

Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

### 3 a §

*När en arbetstagarare har haft fler än två tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under en period av 30 dagar ska även tid mellan anställningarna anses som anställningstid vid beräkning av anställningstid enligt 3, 5 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§.*

6 g §<sup>2</sup>

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd enligt 5 § 1–3 lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av 5 a §. För varje sådan anställning ska den tidsbegränsade anställningens form, tillträdesdag och slutdag anges.

Information enligt första stycket ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. Vid beräkning av anställningstiden och vid bedömning av vilka tidigare anställningar som omfattas av informationsskyldigheten ska även anställningar enligt 3 § första stycket 1–3 beaktas.

Information enligt första stycket ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. Vid beräkning av anställningstiden och vid bedömning av vilka tidigare anställningar som omfattas av informationsskyldigheten ska även anställningar enligt 3 § första stycket 1–3 beaktas. *Informationen ska även innehålla uppgift om sådan tid mellan anställningarna som ska anses som anställningstid enligt 3 a §.*

## 7 a §

*Om uppsägningen beror på förhållanden som inte hänför sig till arbetstagaren personligen utgör ett erbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmätt inte ett skäligt erbjudande enligt 7 § andra stycket.*

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2021.

2. Vid bedömningen av om en arbetstagare har haft fler än två tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under en period av 30 dagar enligt 3 a § ska även ett anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet beaktas om anställningen pågår vid ikraftträdandet.

---

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2016:248.



## 2 Utredningens arbete

### 2.1 Uppdraget

Syftet med utredningen är enligt uppdraget (se bilaga 1) att skapa ett mer hållbart arbetsliv med minskad risk för ohälsa och arbetslöshet. Regeringen vill också stärka skyddet för arbetstagare, skapa ett tydligare regelverk och öka möjligheten för ett flexibelt arbetsliv. Uppdraget har ett antal olika delar. I ett delbetänkande (SOU 2018:24) som överlämnades i slutet av mars 2018 redovisade utredningen tre av delarna i uppdraget:

- Arbetstagares möjlighet till utveckling och omställning under arbetslivet, samtidigt som andra får möjlighet till arbetslivserfarenhet, genom ett alterneringsår.
- Arbetstidsbanker (arbetstidskonton) och arbetstidens förläggning som faktor för attraktiv arbetsmiljö.
- Deltid som möjlighet.

Kopplat till de delar av uppdraget som redovisades i delbetänkandet ingick också att kartlägga kostnaderna för stressrelaterad sjukfrånvaro.

I detta slutbetänkande redovisas följande delar av utredningens uppdrag:

- Arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av sysselsättningsgraden vid arbetsbrist.
- skydd i anställningen för intermittert anställda.
- om arbetstagare bör få rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar den faktiska arbetstiden under vissa förutsättningar.

## **2.2 Utredningens arbete med slutbetänkandet**

Utredningen påbörjade arbetet med slutbetänkandet i april 2018. Det här avsnittet beskriver hur vi har arbetat.

Förbundsjurist Bo Ericson har på uppdrag av utredningen bidragit med arbetsrättsligt expertstöd i arbetet med slutbetänkandet.

### **2.2.1 Expertgrupp och referensgrupp**

Arbetet i utredningen har genomförts i samarbete med utredningens expertgrupp och referensgrupp. Såväl experterna som representanterna i referensgruppen har tagit del av utredningens texter under arbetets gång och ombetts lämna synpunkter på dessa. Vi har också haft stor hjälp av representanterna i referensgruppen och av experterna i vår informationsinhämtning och kvalitetssäkring. Utredningen står dock på egen hand för såväl innehållet i texterna som för slutsatser och förslag.

### **2.2.2 Andra utredningar**

Utredningen har i arbetet med slutbetänkandet haft en dialog med Utredningen om en ny arbetslöshetsförsäkring för fler, grundad på inkomster (A 2018:01).

Utredningen har tagit del av resultatet av det utredningsarbete som regeringen har låtit genomföra av effekter av att arbete i vissa sektorer ofta organiseras så att heltid inte erbjuds i enlighet med det som aviserades i budgetpropositionen för 2017.

### **2.2.3 Rapporter och andra underlag**

Som en grund för arbetet med uppdraget lät utredningen under hösten 2017 göra en genomgång av ett urval centrala kollektivavtalsregleringar av olika aspekter på arbetstid och villkor i övrigt som har varit relevanta.

I syfte att tillsammans med arbetsmarknadens parter kartlägga deluppdraget om reglering av arbetstidsmätt samt intermittenta anställningar har utredningen träffat de organisationer på arbetsmarknaden som har bedömts vara mest berörda av dessa frågor, se kapitel 6 och 10.



Som en del av kartläggningsuppdragen har utredningen även gjort beställningar ur SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU), se kapitel 9 och 11, samt bilaga 2 och 3.

I juni träffade utredningen Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) för att inhämta kunskap om unga i relation till anställningstrygghet och etablering. MUCF har varit behjälpliga med underlag och analys av myndighetens arbete vad gäller ungas arbetsmarknad.

I enlighet med uppdraget har utredningen haft en dialog med Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF).

#### **2.2.4 Studiebesök i Norge**

I juni genomförde utredningen ett studiebesök i Norge i syfte att inhämta information om den del av uppdraget som rör rätten att få ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden, se kapitel 11.

### **2.3 Avgränsningar**

#### **Omreglering av arbetstidsmått**

Utredningen har uppmärksammat på att det finns situationer som liknar sänkning av arbetstidsmått men där det i stället för förändrad arbetstid kan handla om ett förändrat arbetsinnehåll. Ett exempel som har lyfts av referensgruppen är att tjänstemän kan ha olika lönepåslag kopplat till vissa arbetsuppgifter. Om dessa arbetsuppgifter tas bort sänks lönen, men arbetstiden är ofta oförändrad. För den enskilda arbetstagaren uppstår en likartad problematik som vid en sänkning av arbetstidsmåtten. Vi har dock valt att avgränsa utredningsarbetet till enbart omreglering av arbetstidsmått.

### **2.4 Definitioner**

#### **Hållbart arbetsliv**

Ett hållbart arbetsliv innebär att människor har möjlighet att arbeta ett helt arbetsliv, och får åtnjuta en balans mellan arbete, fritid och avkoppling. Det handlar om att minska riskerna för ohälsa kopplat

till arbetslivet. Men lika viktigt är det att värna möjligheterna för alla att ta ansvar för sin egen anställningsbarhet och konkurrensförmåga på arbetsmarknaden över hela arbetslivet. Förutsättningar för att trivas och utvecklas i sitt arbete är också en del av ett hållbart arbetsliv liksom inflytande i arbetet och över sin arbetstid.

Ett hållbart arbetsliv har plats för alla oavsett bakgrund, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsvariationer, ålder och arbetsförmåga.

Ett av målen i Agenda 2030 är formulerat som Anständiga arbetsvillkor och tillväxt (mål 8). I beskrivningen av målet anges att mer än hälften av världens arbetstagare befinner sig i osäkra anställningar, ofta instängda i en ond cirkel av lågproduktiva yrken med dålig lön och begränsad tillgång till både utbildning och socialförsäkringar. Utifrån denna beskrivning anser vi att hållbart arbetsliv kan beskrivas i termer av trygga anställningar, högproduktiva yrken och god tillgång till utbildning och social trygghet.

I ett globalt perspektiv är kvinnor särskilt utsatta för de faktorer som gör arbetslivet ohållbart (osäkra anställningar, lågproduktiva yrken med låg lön och bristande tillgång till utbildning och socialförsäkringar). Ett av målen i Agenda 2030 handlar om att uppnå jämställdhet, och alla kvinnors och flickors egenmakt. I regeringens beskrivning av de globala målen beskrivs målet om jämställdhet både som ett mål i sig, men också som en förutsättning för att andra mål om hållbar utveckling ska kunna uppnås. Jämställdhetsperspektivet behöver därför integreras genomgående i arbetet med ett hållbart arbetsliv.

### **Kollektivavtalsdispositiv**

Vi har valt att använda oss av begreppet kollektivavtalsdispositiv för att beskriva när regler är möjliga att göra avsteg från med överenskommelser i kollektivavtal. Eftersom det finns flera olika typer av dispositivitet har vi bedömt att det finns ett värde i att precisera och avgränsa denna typ av dispositivitet från andra former som förekommer. Exempelvis att arbetstagare och arbetsgivare på individnivå kan komma överens om avsteg från regelverket.

## Arbetstid

Begreppet arbetstid kan definieras på många olika sätt och anges i relation till olika mått. Arbetstiden kan anges som dagarbetstid, i allmänhet ett visst antal timmar per vardag. Det förekommer också att arbetstiden anges som veckoarbetstid, det vill säga hur många timmar som en person förväntas arbeta per vecka. Till exempel får den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidslagen (1982:673) uppgå till högst 40 timmar i veckan. I andra sammanhang används också årsarbetstid, till exempel anges i lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget att den sammanlagda arbetstiden inklusive viss beredskapstjänst får uppgå till högst 2 000 timmar under ett år. Det finns även flera årsarbetstidsavtal tecknade mellan arbetsmarknadens parter. Arbetstid kan också uttryckas som livsarbetstid, det vill säga den tid vi arbetar under hela vårt liv.

Utöver de olika sätten att definiera arbetstid kan det också skilja sig mellan faktiskt arbetad tid, lagstadgad tid och avtalad tid. Den faktiskt arbetade tiden är den tid som individen lägger ned på sina arbetsuppgifter när olika frånvarorsaker räknats bort. Den lagstadgade arbetstiden är den som regleras i arbetstidslagen. Lagen är dispositiv, vilket innebär att den kan ersättas med bestämmelser i kollektivavtal. På stora delar av arbetsmarknaden finns kollektivavtal med bestämmelser om arbetstidens längd, som i regel innebär en kortare arbetstid än den som arbetstidslagen fastställer.

Arbetstidsbegreppet kan alltså definieras på olika sätt och innebära olika saker i olika branscher. Utredningen har valt att använda följande begrepp och definitioner:

### *Heltidsmått*

Utredningens uppdrag att utreda om de befintliga möjligheterna till deltidsarbete är tillräckliga förutsätter att deltidsarbete sätts i relation till vad ett heltidsarbete är. Heltidsmättet används ofta som referenspunkt. Med begreppet heltidsmått avses vanligen ett mått på högst 40 timmar i veckan, eller den arbetstid som normalt motsvarar heltid inom den bransch eller hos den arbetsgivare där arbetstagaren är anställd. Vad som normalt motsvarar heltid framgår oftast av kollektivavtalet i branschen.

### *Arbeta heltid*

Att arbeta heltid innebär arbete på heltid utifrån heltidsmättet.

### *Arbeta deltid*

Arbete på deltid är en lägre arbetstid i relation till heltidsmättet. Det kan både innebära att arbetstagaren har en deltidsanställning med en varaktig sysselsättningsgrad på deltid eller att arbetstagaren i grunden har en sysselsättningsgrad på heltid men under en period går ner till att arbeta deltid genom att till exempel vara föräldraledig på 25 procent.

### *Sysselsättningsgrad/Arbetstidsmätt*

Den arbetstid i relation till heltidsmättet som gäller enligt arbetstagarens anställningsavtal kallas för sysselsättningsgrad eller arbetstidsmätt. Sysselsättningsgraden/arbetstidsmättet kan anges på olika sätt, till exempel som procent av heltidsmättet eller som ett visst antal timmar att arbeta per vecka.

En genomgång av användningen av begreppen sysselsättningsgrad respektive arbetstidsmätt i domar från Arbetsdomstolen visar att båda begreppen används. Oftast används ett av begreppen men i något fall har både sysselsättningsgrad och arbetstidsmätt använts i samma rättsfall.

”Arbetstidsmätt” verkar vanligen avse ett visst antal timmar under en dag eller en vecka. ”Sysselsättningsgrad” ska förstås som en viss procent av en heltid. I AD 2016 nr 69, se avsnitt 5.2.3, används för det mesta termen sysselsättningsgrad.

## **Precisionsbemanning**

Begreppet precisionsbemanning står för en strategi där arbetsgivare vill åstadkomma en kostnadseffektiv produktion genom en så precis bemanning som möjligt. Målet är att betala lön för exakt den arbetsmängd som behövs vid varje givet ögonblick. Det leder till ett fokus på arbetstider och bemanningsfrågor. Syftet är att åstadkomma en konkurrenskraftig verksamhet med så låga lönekostnader som möjligt

i verksamheten. Kostnadseffektiviteten kan förväntas öka på två sätt. Dels sjunker nyanställningsbehovet. Dels blir ökad produktion billigare om normalarbetstiden kan varieras i takt med konjunkturen så att övertidsersättningen minimeras.<sup>1</sup>

Tankemodellen med precisionsbemanning liknar det som brukar benämnas ”Lean production”. Lean production är en ledningsfilosofi med ursprung i Japan som infördes i Sverige inom framför allt tillverkningsindustrin under 1980-talet och framåt. För att åstadkomma en effektiv produktion ska onödigt merarbete enligt Lean-filosofin skalas bort. Centralt inom lean-filosofin är konceptet Just-in-time som är en övergripande princip som handlar om att producera precis den mängd som behövs vid precis rätt tidpunkt. Väntan ses som slöseri. Lean-filosofin och Just-in-time har sedan kommit att införas även inom tjänstesektorn, och inom välfärdstjänster och offentlig förvaltning.<sup>2</sup>

## Intermittenta anställningar

Begreppet intermittent betyder att något är ryckvis återkommande, sker med avbrott eller bedrivs ojämnt. Det vill säga att intermittent kan sägas vara något som är ickekontinuerligt. Enligt Arbetsdomstolen (AD) kännetecknas en intermittent anställning av att arbetstagaren endast arbetar vissa dagar i en vecka eller under vissa perioder och då endast på kallelse från arbetsgivaren. Det utmärkande är att det är ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle och att arbetstagaren har möjlighet att säga nej till arbete. I det här betänkandet har utredningen valt att använda begreppet intermittent anställning och med det menar vi att arbetstagaren:

- Arbetar endast kortare perioder i taget.
- Arbetar endast på kallelse från arbetsgivaren.
- Det är ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle.
- Tiden mellan arbetstillfällena räknas inte som anställningstid.
- Arbetstagaren har möjlighet att säga nej till arbete.

---

<sup>1</sup> Öberg (2004).

<sup>2</sup> Se exempelvis Arbetsmiljöverket (2016) och Brännmark (2012).

## Osäkra anställningar

Med osäkra anställningar menar vi i detta betänkande i första hand ofrivilligt deltidarbete och ofrivilliga intermittenta anställningar. Med osäkerhet i anställningen avses i forskningen ofta både påverkan av anställningsform och av omstrukturering eller neddragningar på arbetsplatsen, se kapitel 4.<sup>3</sup> Den delen av vårt uppdrag som rör omreglering av arbetstidsmätt hänger i första hand samman med den osäkerhet som följer av neddragningar och omstruktureringar på arbetsplatsen medan de två andra uppdragen handlar om den osäkerhet som följer av (korta) tidsbegränsade anställningar, se ovan om intermittenta anställningar.

I juli 2017 antog Europaparlamentet en resolution om arbetsvillkor och osäkra anställningar. Av resolutionen framgår att Europaparlamentet med osäkra anställningar avser ”anställningsformer som inte följer europeiska, internationella och nationella standarder och lagar och/eller inte ger tillräckliga medel för en anständig tillvaro eller ett tillräckligt socialt skydd”.<sup>4</sup>

Resolutionen hänvisar till ett antal olika närliggande begrepp som medför ökad risk för att hamna i osäkert arbete. Ett exempel är Eurofonds definition av *atypiskt arbete*. Enligt denna definition är atypiskt arbete sådant som inte faller inom ramen för typiskt arbete. Typiskt arbete definieras som heltidsarbete utan bortre gräns i tiden. Det utförs för samma arbetsgivare under lång tid under reguljära arbetstider och det ger tillgång till de sociala trygghetssystemen.<sup>5</sup>

Eurofound har också använt begreppet *mycket atypiskt arbete* i en studie från 2010. Här studerades företagens deltidarbete omfattande mindre än tio timmar per vecka, mycket korta tidsbegränsade anställningar, nolltimmarsavtal och icke skriftliga anställningsavtal.<sup>6</sup>

I en rapport från 2016 behandlar ILO frågan om atypiska anställningar runtom i världen. Här behandlas särskilt den osäkerhet som följer av ofrivilligt deltidarbete, tillfälliga anställningar och att kallas vid behov.<sup>7</sup> I Europaparlamentets resolution om arbetsvillkor och osäkra anställningar hänvisas också till ILO:s grundläggande arbets-

---

<sup>3</sup> SBU (2014), s. 304 f.

<sup>4</sup> Europaparlamentets resolution av den 4 juli 2017 om arbetsvillkor och osäkra anställningar (2016/2221(INI).

<sup>5</sup> Eurofound Industrial Relations Dictionary.

<sup>6</sup> Eurofound (2010).

<sup>7</sup> ILO (2016).

normer och av dess konventioner och rekommendationer om arbetsvillkor inklusive rekommendation (nr 198) från 2006 om anställningsförhållanden och dess bestämmelser om fastställandet av ett anställningsförhållande.

Europaparlamentet betonar att begreppen ”atypisk” och ”osäker” inte kan användas synonymt men konstaterar att vissa atypiska anställningsformer kan medföra större risk för otrygghet och osäkerhet, exempelvis vid ofrivillig deltids- och visstidsanställning, nolltidskontrakt samt obetald praktik och annan praktiktjänstgöring.<sup>8</sup>

## 2.5 Betänkandets disposition

Betänkandet inleds med två bakgrundskapitel. Det första innehåller en beskrivning av den svenska arbetsmarknadsmodellens utveckling (kapitel 3) och det andra bakgrundskapet behandlar sambandet mellan osäkra anställningar och hälsa (kapitel 4). Den del av utredningens uppdrag som redovisas i detta slutbetänkandet består av tre huvudsakliga delar.

Den första delen handlar om arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av arbetstidsmåttet vid arbetsbrist. Utredningens kartläggning redovisas i kapitel 5–6. Övervägande och förslag presenteras i kapitel 7.

Den andra delen av utredningsuppdraget handlar om skydd i anställningen för personer med intermittenta anställningar. Resultatet av utredningens kartläggning uppdrag i denna del redovisas i kapitel 8–10. Den tredje delen i uppdraget gäller om arbetstagare bör få rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden under vissa förutsättningar. Resultatet av kartläggningen redovisas i kapitel 11. Överväganden och förslag för både dessa deluppdrag redovisas samlat i kapitel 12.

I kapitel 13 finns förslag på ikraftträdande och i kapitel 14 finns författningskommentar för de förslag utredningen lägger. Kapitel 15 innehåller konsekvensanalys av förslagen. Därefter återfinns de referenser vi har använt i arbetet.

---

<sup>8</sup> Europaparlamentets resolution av den 4 juli 2017 om arbetsvillkor och osäkra anställningar (2016/2221(INI)).

Bilaga 1 är utredningsdirektiven och bilagorna 2 och 3 innehåller beskrivning och tabellbilaga för de beställningar från Arbetskraftsundersökningarna (AKU) som utredningen har låtit Statistiska centralbyrån (SCB) göra på uppdrag av utredningen. I bilaga 4 finns ett antal exempel på anställningsavtal med lågt arbetstidsmått.



# 3 Den svenska arbetsmarknadsmodellen

## 3.1 Inledning

Utredningen har haft i uppdrag att analysera behov av åtgärder utifrån den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den naturliga följdfrågan blir då vad den svenska arbetsmarknadsmodellen egentligen är. Begreppet ”svenska modellen” är ett brett begrepp som beroende på avsändaren och sammanhanget kan innehålla lite vad som helst som är kännetecknande för det svenska samhället. Vårt fokus är arbetsmarknadsmodellen och genomgången blir därför inriktad på de delar som har mest beröring med arbetsmarknadens funktions sätt. Men samtidigt är det viktigt att förstå modellens funktion i sitt sammanhang, det vill säga samhället som helhet.

Utifrån det aktuella perspektivet hos den som använder begreppet svenska modellen avses ofta olika delar av samhället; arbetsmarknadspolitik, socialförsäkringar, generell välfärdsverksamhet eller spelreglerna mellan arbetsmarknadens parter. De olika delarna av modellen kan ses som byggstenar som alla bidrar med varsin del, men de hänger också samman och är beroende av varandra. Den svenska modellen bör alltså ses i ett bredare perspektiv än enbart en partsmodell med löneförhandlingarna i centrum.<sup>1</sup>

I omvärlden, inklusive i de övriga nordiska länderna förutom Sverige och Danmark, är det vanligt antingen med allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller att staten lagstiftar om minimilöner. En hög organisationsgrad och kollektivavtalens betydelse för reglering av löner och allmänna anställningsvillkor är som vi ser det särskiljande för de nordiska ländernas arbetsmarknadsmodeller.

---

<sup>1</sup> Se exempelvis Magnusson och Ottosson (2012), s. 13.

### 3.2 Den svenska modellen för att reglera förhållanden på arbetsmarknaden

Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär enligt Medlingsinstitutet att det är arbetsmarknadens parter som har det huvudsakliga ansvaret för att reglera löner och andra anställningsvillkor. Detta understöds av lagstiftning om förenings- och förhandlingsrätt och rätt att vidta fackliga stridsåtgärder. Det är också enligt Medlingsinstitutet arbetsmarknadens parter som har huvudansvaret för att arbetsfreden upprätthålls. Medlingsinstitutet har sammanfattat den svenska modellen på arbetsmarknaden såhär:

- Lagstiftningen utgör i stora delar ett ramverk inom vilket arbetsmarknadens parter har stor frihet att reglera de närmare villkoren.
- Flera av lagreglerna kan ersättas med kollektivavtalade överenskommelser.
- Det finns ingen lagstiftning om minimilöner eller allmängiltigförklaring av avtal.
- Kollektivavtal tillämpas för huvuddelen av de anställda på arbetsmarknaden.
- Tvister löses i första hand genom förhandling.<sup>2</sup>

### 3.3 Starten för den svenska arbetsmarknadsmodellen

En vanlig uppfattning är att den svenska arbetsmarknadsmodellen startade 1938 i och med att det så kallade Saltsjöbadsavtalet tecknades mellan SAF (nuvarande Svenskt Näringsliv) och LO. Men faktum är att startpunkten för det som brukar kallas den svenska arbetsmarknadsmodellen kan sättas tidigare än så.<sup>3</sup>

I den förindustriella eran fanns en relativt omfattande arbetsreglering. Den mest betydelsefulla var legostadgan som i olika versioner från 1664 och ändra fram till 1926 omfattade främst drängar, pigor och tjänstefolk i hushåll men även andra som inte omfattades

---

<sup>2</sup> Medlingsinstitutet (2016).

<sup>3</sup> Berg (2011).

av branschspecifik reglering. För hantverkare fanns från 1720 en skråordning och för fabriksarbetare fanns från 1770 en så kallad hallordning som gällde i stället för legostadgan. Syftet med de olika regleringarna var i huvudsak att skydda produktionen. Det fanns i princip inget utrymme för arbetare att gå samman. Inom hallordningen var det uttryckligen förbjudet. Dessutom fanns det lagstiftning om tjänstetvång, den som inte arbetade riskerades att ses som ”lösdrivare” och skickas på tvångsarbete. Lönerna bestämdes ofta genom myndighetsbeslut. Det var landshövdingen som utfärdade lönetaxor.

Från mitten av 1800-talet och under några decennier framåt blev regleringen påtagligt liberal. Genom 1864 års beslut om näringsfrihet bröts den tidigare ordningen med reglering av skråyrken upp. Viss reglering av arbetsavtal fanns kvar i legostadgan och i näringsfrihetsförordningen men inom den växande industrin undvek man att tillämpa dessa regler. I praktiken innebar den nya ordningen att arbetsgivaren mer eller mindre ensidigt bestämde villkoren. Lagstiftaren ingrep endast när det gäller grundläggande säkerhet och hälsa. 1889 tillkom en lag om skydd mot yrkesfara inom industrin.

Som en följd av näringsfriheten blev det i praktiken omöjligt att upprätthålla förbud mot att arbetstagare skapade koalitioner genom att gå samman. Tjänstetvånget upphävdes formellt 1885, men det hade mjukats upp tidigare. Från omkring 1870 började fackföreningar i modern mening uppstå. De hade nu möjlighet att strejka och att sluta kollektiva överenskommelser.<sup>4</sup>

Det har hävdats att det första kollektivavtalet slöts redan 1869 efter en strejk bland byggnadsarbetare i Stockholm. Ett gemensamt muraravtal slöts 1890 och det allra första riksavtalet slöts för typografer 1901. Gemensamt för dessa tidiga kollektivavtal var att de tecknades på områden som tidigare hade reglerats av skråförordningen. Inledningsvis innehöll kollektivavtalen bara lönetariffer, men i takt med att organisationstanken accepterades kom avtalen att innehålla reglering även av arbetstid, skydd för föreningsfrihet, förhandlingsordning och fredsplikt.<sup>5</sup> Länge rådde oklarhet om vilken rättslig status som kollektivavtalet hade.<sup>6</sup> Frågan var om det var bindande och medförde fredsplikt. Se vidare nedan.

---

<sup>4</sup> Schmidt (1997), s. 22 f.

<sup>5</sup> Schmidt (1997), s. 177.

<sup>6</sup> Wennemo (2014), s. 225.

### 3.3.1 Decemberkompromissen 1906

Omkring sekelskiftet präglades den svenska arbetsmarknaden av återkommande och stora strejker. Under slutet av 1800-talet genomfördes flera stora strejker. En statlig kommitté visade 1901 att arbetarna hade segrat i majoriteten av 433 undersökta konflikter på arbetsmarknaden. Arbetsgivarna hade vunnit färre än var femte konflikt.

Under försommaren 1905 bröt förhandlingar om ett riksavtal med minimilöner inom Verkstadsområdet samman. Resultatet blev en långdragen konflikt med både strejk och lockout. Efter 135 dagars konflikt tecknades i november ett rikstäckande kollektivavtal.

Det blev allt mer uppenbart för arbetsgivarna att det i frånvaro av överenskomna normer skulle komma att råda mer eller mindre konstant tillstånd av stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Arbetsgivar- sidan ville hävda rätten att hålla verksamheten igång även vid strejker och arbetstagarna ville hävda föreningsrätten. Positionerna var låsta och misstroendet mellan parterna på arbetsmarknaden var stort. Dessutom hade SAF i sina stadgar tagit in kravet att medlemmar i SAF ovillkorligen skulle inta bestämmelse i kollektivavtal om att ”arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, att leda och fördela arbetet och begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utanför förening”. Arbetstags- sidan uppfattade SAF:s krav på sina medlemmar som ett angrepp på fackföreningsrörelsen. Detta ledde till öppna konflikter. Inom SAF växte det så småningom fram en riktning som öppnade för kompromisser. Efter förhandlingar under ledning av en opartisk ordförande träffades i december 1906 en överenskommelse som kom att kallas decemberkompromissen 1906.

Kompromissen innebar att SAF fick igenom att kollektivavtalen skulle innehålla uttryckligt stadgande om arbetsgivarens ”rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om de äro organiserade eller ej”. LO fick igenom att föreningsrätten erkändes av arbetsgivar- sidan och skulle respekteras på båda sidor.<sup>7</sup> Decemberkompromissen 1906 ses som genombrottet för kollektivavtalssystemet och som en startpunkt för flera institutionella förändringar som skulle komma, både vad gäller lagstiftning och i form av avtal mellan arbetsmarknadens parter.<sup>8</sup>

---

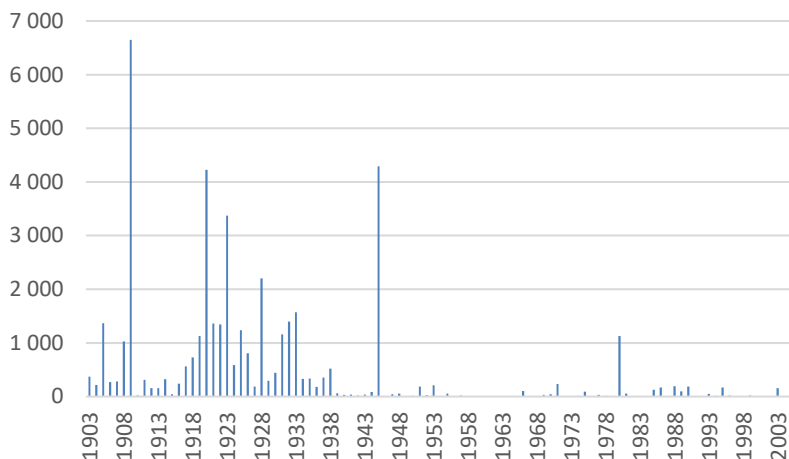
<sup>7</sup> Berg (2011).

<sup>8</sup> Lundh (red) (2009), s. 18.

Efter flera större konflikter på arbetsmarknaden avbröts förhandlingarna på central nivå mellan SAF och LO redan året därpå och de återupptogs först 1936.<sup>9</sup>

**Figur 3.1** Dagar i arbetsnedläggelse per 1 000 anställda i Sverige

År 1903–2005



Källa: Historia.se *Arbetsinställelser (lockouter och strejker) i Sverige 1903–2005*.

Konflikterna kom sedan att fortsätta under första delen av 1900-talet. 1909 genomfördes den första konflikten på central nivå mellan SAF och LO där 300 000 personer strejkade och 80 000 personer blev lockoutade. Konflikten gällde att arbetsgivaren ville sänka lönerna i en lågkonjunktur. Arbetsgivarna vann konflikten 1909<sup>10</sup>. Året efter slog Högsta domstolen i ett antal domar fast att en fackförening betraktades som en juridisk person med rätt att teckna kollektivavtal. 1915 förklarade Högsta domstolen att kollektivavtalet var ett rättsligt bindande avtal.<sup>11</sup> Det var fortfarande oklart om kollektivavtalet medförde en automatisk fredsplikt.

Utöver 1909 års storkonflikt inträffade stora arbetsmarknadskonflikter 1920, 1923 och 1928. Ofta saknades regler om fredsplikt under gällande kollektivavtal. Arbetsgivarna undrade om det hade

<sup>9</sup> Berg (2011).

<sup>10</sup> Schmidt (1997), s. 23.

<sup>11</sup> Berg (2011).

varit rätt beslut att acceptera de fackliga organisationerna som motparter, om det ändå inte gav arbetsfred.<sup>12</sup>

Trots bakslagen i förhandlingsarbetet och trots att konflikterna fortsatte kom principerna från Verkstadsavtalet och Decemberkompromissen att fortsätta att tillämpas. Inte minst lades grunden för principen om parternas autonomi på arbetsmarknaden, men även principen om arbetsgivarens arbetsledningsrätt och turordningsregler vid uppsägning förekom redan i inledningen av 1900-talet.<sup>13</sup>

1906 inrättades en statlig förlikningsmannainstitution som kunde kalla tvistande parter. Deltagande i medlingen var dock frivilligt. 1920 lagstiftades om en central skiljenämnd med partsrepresentation.<sup>14</sup>

### 3.3.2 Kollektivavtalslag och Arbetsdomstol 1928

Kollektivavtalets rättsverkningar var länge oklara och det gjordes flera lagstiftningsförsök som misslyckades, bland annat ett försök 1910. Det dröjde till 1928 innan kollektivavtalets rättsliga ställning klargjordes i författning. En delegation med representanter från både arbetsgivare, arbetstagare och staten utredde behovet av lagreglering av den praxis som vuxit fram mellan parterna på arbetsmarknaden. Resultatet blev 1928 års arbetsfredslagstiftning. Denna innehöll lagarna om kollektivavtal och arbetsdomstol.

Lagstiftningens kärna var att den slog fast att kollektivavtalet är ett fredsdokument och ingen part skulle ha rätt att ta till stridsåtgärder för att öva påtryckning i rättstvister eller ändra innehållet i avtalet under avtalstiden. I och med kollektivavtalslagen kom kollektivavtalen hädanefter att inte bara binda parterna på arbetsmarknaden utan även deras medlemmar. Alla företag och anställda var fortsättningsvis tvungna att acceptera träffade kollektivavtal och att respektera fredsplikt under avtalsperioden. Ett sanktionssystem infördes också.<sup>15</sup>

Genom införandet av den nya lagstiftningen ersattes den centrala skiljenämnden som funnits sedan 1920 med en specialdomstol, Arbetsdomstolen.

---

<sup>12</sup> Lundh (red) (2009), s. 21.

<sup>13</sup> Berg (2011).

<sup>14</sup> Lundh (red) (2009), s. 22.

<sup>15</sup> Schmidt (1997), s. 24.

Lagstiftningen infördes av en borgerlig minoritetsregering mot arbetarrörelsens protester.<sup>16</sup> LO var milt uttryckt skeptiska till lagstiftning och stora manifestationer med hundratusentals protesterande LO-medlemmar genomfördes. LO:s ordförande kallade i riksdagen den nya lagen för en ”slavlag”. När det kom till kritan gick dock LO med på att nominera ledamöter till den nyinrättade Arbetsdomstolen.<sup>17</sup> 1928 års lagar om kollektivavtal och arbetsdomstol genomfördes av den borgerliga regeringen med stöd av SAF. Motståndet mot den nyinrättade Arbetsdomstolen levde kvar inom fackföreningsrörelsen och några av de kommunistiskt inriktade förbunden bojkottade domstolen ända in på 1930-talet.<sup>18</sup>

### 3.3.3 Byggnadskonflikten 1933–1934

En del av den krisuppgörelse som träffades 1933 mellan Socialdemokraterna och dåvarande Bondeförbundet (den så kallade kohandeln) var att ersättningen vid beredskapsarbeten skulle vara på kollektivavtalsenlig nivå. En stor del av beredskapsarbetena var inom byggsektorn. Eftersom det var betydligt högre löner där än inom tillverkningsindustrin, som många av de arbetslösa kom från, innebar det att de arbetslösa kunde få högre ersättning från beredskapsarbetet än de hade haft som anställda.

Under 1933–1934 inträffade den största konflikten som har genomförts inom byggsektorn. Arbetsgivarnas krav var att lönerna skulle sänkas med mellan 15–30 procent. Byggfacken sa nej till detta och en konflikt som omfattade omkring 60 000 byggnadsarbetare och varade i mer än två år inleddes.

Under lagstiftningsshot träffade så småningom SAF och LO en uppgörelse om en sänkning av de så kallade bygggackorden med så mycket som upp till 30 procent i Stockholm och med 12–16 procent på andra håll i landet. Det vägval som LO gjorde här var att gå med på ökad central kontroll av lönerna i ett samordnat ackordslönesystem för att inte behöva frångå principen om att beredskapslönen skulle ge lön enligt avtal. Överbudskonkurrens om arbetskraft kom aktivt att motarbetas från arbetsgivarsidan och SAF bestraffade

---

<sup>16</sup> Schmidt (1997), s. 24.

<sup>17</sup> Wennemo (2014), s. 229 f.

<sup>18</sup> Lundh (red) (2009, s. 23 f.

företag som konkurrerade om arbetskraft med höga löner och mer förmånliga anställningsvillkor.<sup>19</sup>

### 3.3.4 Privatanställdas förenings- och förhandlingsrätt 1936

Den decemberöverenskommelse som träffades mellan SAF och LO 1906 gjorde att förenings- och förhandlingsrätten erkändes för arbetare. Men någon motsvarande överenskommelse fanns inte för tjänstemännen. Det var därför först i och med 1936 års lag om privatanställdas förenings- och förhandlingsrätt som de privatanställda tjänstemännen fick motsvarande rättigheter. De offentliganställda var undantagna och det var först i och med tecknandet av det så kallade Slottsbacksavtalet 1963 som offentliganställda fick rätt att förhandla genom fackliga organisationer<sup>20</sup>. Slottsbacksavtalet var också en nödvändig förutsättning för den förhandlingsreform som genomfördes för de offentliganställda 1965.

På 1930-talet blev fackföreningarna på tjänstemannasidan en maktfaktor att räkna med. 1931 bildades ”De anställdas centralorganisation (Daco)” som var en sammanslutning av ett antal tjänstemannaförbund inom privat sektor. 1937 bildades motsvarande centralorganisation för kommun- och statsanställda, ”Tjänstemännens centralorganisation”. Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) bildades 1947.<sup>21</sup>

## 3.4 Saltsjöbadsavtalet 1938

Den 20 december 1938 i Saltsjöbaden undertecknade företrädare för LO respektive SAF det första huvudavtalet på svensk arbetsmarknad, oftast kallat Saltsjöbadsavtalet. Ett huvudavtal är ett kollektivavtal på organisationsnivå mellan centralorganisationer på arbetsgivar- och arbetstagsarsidan där parterna kommit överens om regler för mellan-

---

<sup>19</sup> Nycander (2003).

<sup>20</sup> Slottsbacksavtalet 1963 är ett huvudavtal för offentliganställda, motsvarande Saltsjöbadsavtalet. I avtalet gjordes ett antal undantag från förhandlingsfriheten och först 1977 fick offentliganställda oinskränkt förhandlingsfrihet. <https://www.publikt.se/artikel/lang-vag-till-ratten-att-forhandla-18356>

<sup>21</sup> Schmidt (1997), s. 43.



havandet mellan arbetsgivarorganisationer, arbetsgivare och arbetstagarorganisationer.<sup>22</sup> Saltsjöbadsavtalet kan ses som det slutliga genombrottet för den kollektivavtalsreglerade arbetsmarknaden. Saltsjöbadsavtalet sades upp 1976. I december 1976 enades SAF och LO om fortsatt tillämpning av huvudavtalet med undantag för kapitlet uppsägning av arbetsavtal, permittering m.m. Dessutom gjordes vissa ändringar och tillägg som föranleddes av arbetsrättslagstiftningen på 1970-talet och i synnerhet MBL:s tillkomst.

En tolkning av vad som gjorde det möjligt att få till stånd ett huvudavtal just vid den här tiden var att såväl arbetsgivarsidan som arbetstagersidan var pressade. För arbetsgivarsidans del var det framför allt de många och svåra konflikterna på arbetsmarknaden som var det stora bekymret, medan arbetstagersidan utöver de problem som de många konflikterna medförde<sup>23</sup> även var starkt pressad av ett antal politiska strävanden om att med lagstiftning reglera och begränsa den fackliga verksamheten.<sup>24</sup>

Saltsjöbadsavtalet kom att innebära en helt ny ordning för hur förhandlingar ska föras och en reglering av när stridsåtgärder får tillgripas, se figur 3.1.

Innehållsmässigt var det i stor utsträckning en kodifiering av sådant som vuxit fram i samförstånd mellan arbetsmarknadens parter men det fanns också en del nyheter. Bland annat innehöll det nya huvudavtalet en förhandlingsordning för rätts- och intressetvister. Ett permanent organ, arbetsmarknadsnämnden, med representanter för SAF och LO, skulle inrättas. Här skulle frågor om uppsägning, permittering och konflikter som rörde samhällsviktiga funktioner behandlas. Förhandlingsordningen möjliggjorde också centrala förhandlingar, något som SAF hade krävt ända sedan sekelskiftet.<sup>25 26</sup>

En helt ny anda av ömsesidigt förtroende mellan parterna växte nu fram, det som har kommit att kallas Saltsjöbadsandan. Men avtalet

---

<sup>22</sup> Lundh (red) (2009), s. 9.

<sup>23</sup> Konfliktbidrag kunde inom LO vid den här tiden bara ges vid lockouter, det vill säga inte om arbetstagersidan var angripare. Det var först i samband med en stadgeändring 1942 som det blev möjligt att få konfliktbidrag även som angripare.

<sup>24</sup> Se exempelvis Wennemo (2014).

<sup>25</sup> Redan 1909 hade SAF tagit fram en förlaga på huvudavtal som innebar att tvister på lokal- och förbunds nivå skulle "hissas" upp på central nivå innan konfliktåtgärder fick vidtas.

<sup>26</sup> Lundh (red) (2009), s. 29.

lade också grunden för den centraliserade lönebildning och arbetsmarknadsregim som skulle växa fram under 1950-talet.<sup>27</sup> Förklaringen var att Saltsjöbadsavtalet medförde att förbundsstyrelserna på arbetstagsarsidan fick veto om kollektivavtalstecknande, det vill säga att fackföreningsrörelsen blev centraliserad. Tidigare hade det varit vanligt med medlemsomröstningar om avtalstecknande vilket gav förbundens förhandlare oklart mandat att träffa överenskommelser med arbetsgivarsidan. Vid stadgeändringen 1941 infördes också regler om att LO:s landssekreteriat (styrelse) skulle godkänna större strejker.<sup>28</sup> Nu fanns förutsättningar för centrala förhandlingar på både arbetsgivar- och arbetstagsarsidan.

### 3.4.1 Metallstrejken 1945

Verkstadskonflikten 1945 inleddes i februari, medan andra världskriget fortfarande pågick och avslutades fem månader senare. Antalet förlorade arbetsdagar var ungefär lika många som under storstrejken 1909. Omfattningen påverkades av en intern strid inom Metall mellan förbundsledningen och en kommunistiskt ledd opposition som ville fortsätta strejken. Från krigsstarten 1939 hade LO centralt tagit ställning mot kommunistiska inslag inom fackföreningsrörelsen och man arbetade aktivt för att utesluta kommunister från fackliga uppdrag. Metall anslöt sig till denna linje och införde förbud mot kommunister med förtroendeposter under en stor del av krigstiden. Detta förbud upphävdes i början av 1944. Den uppgörelse om lönestopp som rådde under kriget gjorde att det fanns ett missnöje med att facket hade varit för eftergivet mot arbetsgivarna. De så kallade fri-fackliga vann en medlemsomröstning om strejksvarsel hellre än fortsatta förhandlingar. Den första större konflikten inom verkstadsindustrin på 25 år inleddes.

Metalls strejkkassa tömdes i rask takt och medlemmarna uppmanades att söka andra arbeten för att inte dränera kassan i onödan. Det fanns vid den här tiden ett särskilt hyresbidrag till ovana arbetare i syfte att kompensera för att de inte klarade ackorden innan de lärt sig ett nytt yrke. Frågan var om strejkande arbetare skulle ha rätt till

---

<sup>27</sup> Lundh (red) (2009), s. 9.

<sup>28</sup> Lundh (red) (2009), s. 31 f.

bidraget? Metallstrejken blev nu en komplicerad fråga för samlingsregeringen. Att låta bidraget utgå till de strejkande kunde ses som att staten tog ställning för arbetstagarsidan i konflikten, men att inte göra det kunde å andra sidan ses som att staten tog ställning för arbetsgivarsidan. Hur skulle staten kunna behålla sin opartiskhet i förhållande till de stridande parterna på arbetsmarknaden? Eftersom det var en socialistisk majoritet i riksdagen fanns det förutsättningar för att riksdagen skulle kunna avgöra konflikten till arbetstagarsidans förmån. En sådan motion väcktes från kommunisterna.

LO valde nu att tydligt ta ställning för en lönebildning fri från politisk inblandning. I april antog LO:s representantskap en principdeklaration mot statliga ingripande i lönekonflikter. Även Metalls ledning avvisade idén om att politikerna skulle avgöra konflikten. Konflikten kom att lösas, men först efter ett antal medlemsomröstningar i Metall där medlemmarna röstade för att fortsätta konflikten och till slut använde förbundsstyrelsen sin beslutanderätt för att få slut på konflikten och teckna en uppgörelse med motparten.<sup>29</sup>

Metallstrejken har kommit att ses som betydelsefull för den svenska arbetsmarknadsmodellens framväxt. Reformisterna vann striden inom fackföreningsrörelsen, något som kan ses som en förutsättning för samförståndsandan på arbetsmarknaden. Dessutom innebär Metallstrejken att principen om att arbetsmarknadens parter ska råda över lönebildningen utan statlig inblandning blev en av kärnprinciperna i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

### 3.5 Trygghet och effektivitet under rekordåren

En vanlig beskrivning av den svenska välfärds- och arbetsmarknadsmodellen är att den kombinerar trygghet och effektivitet. I en historisk kompromiss mellan arbete och kapital kom tillväxt och effektivitet att spela en helt central roll och leda till det som har kallats den tidiga eller första svenska modellen<sup>30</sup>.

Efter andra världskriget sjönk arbetslösheten och de fackliga organisationerna stärktes. Det blev lättare att upprätthålla kollektivavtal som en följd av lägre arbetslöshet och dessutom gjorde den låga arbetslösheten att medlemskap i en facklig arbetslöshetskassa blev billigare

---

<sup>29</sup> Nycander (2017), s. 101 ff.

<sup>30</sup> Magnusson och Ottosson (2012), s. 15.

än tidigare. Den fackliga organisationsgraden ökade även bland privata tjänstemän som tidigare hade haft en låg organisationsgrad. Även arbetsgivarsidan var mån om att öka kollektivavtalsäckningen för att undvika att arbetsgivare bjöd över varandra om arbetskraften. Den höga inflationen var det stora problemet på arbetsmarknaden och i ekonomin som helhet.

Arbetsmarknadsparterna på båda sidor var måna om att behålla kontrollen över lönebildningen. Två olika strategier för att undvika statlig inblandning i lönebildningen genomfördes. Den första strategin var arbetsgivarsidans inbjudan till centrala löneförhandlingar. Arbetsgivarna bjöd in till centrala löneförhandlingar 1952 men fick då nej. 1956 bjöd man återigen in arbetstagersidan och denna gång accepterade de. Resultatet av de centrala löneförhandlingarna blev att LO stärktes på central nivå men det var en avvägning SAF var beredda att göra för att få ner inflationstrycket. Den andra strategin var det som har kommit att kallas Rehn-Meidnermodellen som utarbetades av LO-ekonomerna Gösta Rehn och Rudolf Meidner under 1950-talet. Ibland kallas modellen även EFO-modellen<sup>31, 32</sup>

Rehn-Meidnermodellen kom att få stort inflytande på svensk arbetsmarknads- och ekonomisk politik under framför allt 1950- och 1960-talen. I grunden är det en ekonomisk teori med ambitionen att kombinera hög tillväxt, full sysselsättning och låg inflation.

Godtagbara arbetsvillkor och anställningstrygghet på en kollektivavtalsbaserad arbetsmarknad ingick som en del av modellen på olika sätt. Bland annat skulle bättre villkor på arbetsmarknaden i lag eller i avtal kunna ersätta rena löneökningar och därmed hålla nere inflationstrycket.

En bärande princip i Rehn-Meidnermodellen var att struktur- omvandling skulle bejakas. Olönsamma företag skulle slås ut och arbetskraften skulle flytta till mer produktiva företag eller mer produktiva delar av arbetsmarknaden. Samtidigt skulle återhållsamhet i lönebildningen i dessa expansiva branscher ge större utrymme för investeringar.<sup>33</sup> Denna politik förutsätter att arbetstagare och arbetsgivare inte kommer överens om att försämra villkoren eller sänka

---

<sup>31</sup> EFO-modellen är en vidareutveckling av Rehn-Meidner-modellen, uppkallade efter ekonomerna Gösta Edgren (TCO), Karl-Olof Faxén (SAF) och Clas-Erik Odhner (LO), som under 1960- och 1970-talet använde modellen för att förklara sambandet mellan lönebildning och inflation.

<sup>32</sup> Wennemo (2014), s. 231 f.

<sup>33</sup> SOU 1997:164, s. 47 f.

lönen när företaget går dåligt, så att strukturomvandlingen bromsas. En förutsättning för att få strukturomvandlingen att fungera var en central lönebildning. Även SAF hade ett intresse av att främja rörlighet mellan yrken och olika delar av landet. Organisationen hade också sedan länge strävat efter riksavtal och kostnadsneutralitet mellan företag. Dessutom gick LO som en eftergift åt arbetsgivar-sidan med på att acceptera löneskillnader inom (men inte mellan) företag. Det gjorde att den aktiva arbetsmarknadspolitiken som bar upp Rehn-Meidnermodellen i realiteten byggde på ett samförstånd mellan parterna om centraliserad lönebildning.<sup>34</sup>

Att avdramatisera uppsägning på grund av arbetsbrist var ett sätt att skapa acceptans för strategin att bejaka strukturomvandling inom ramen för det som kallades solidarisk lönepolitik.

Uppsägningar på grund av arbetsbrist skulle enligt Rehn-Meidnermodellen ske på grund av bristande produktivitet och lönsamhet i företagen, inte på grund av individuella egenskaper hos arbetskraften. Poängen var att undvika en negativ signaleffekt av att råka ut för arbetslöshet. Om arbetslösheten kan drabba såväl hög- som lågpresterande blir kostnaden för att råka ut för arbetslöshet mindre för samtliga. Detta förutsätter att arbetsgivarna vid arbetsbrist inte kan sortera bort de minst produktiva individerna.

Den som sades upp skulle mötas av en aktiv arbetsmarknadspolitisk omställning till mer produktiva arbeten. Att arbetsgivare kunde säga upp anställda utan att ange skäl sågs som ett hinder för att få Rehn-Meidnermodellen att fungera som det var tänkt.

Principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt slogs fast redan i decemberkompromissen mellan SAF och LO 1906 och bekräftades av Arbetsdomstolen 1932 (AD 1932 nr 100). I domen konstaterade Arbetsdomstolen som en allmän rättsgrundsats att ett anställningsavtal som slutits på obestämd tid kunde sägas upp till upphörande efter en viss uppsägningstid utan att skälen för uppsägningen behövde anges. Den enda inskränkningen i den fria uppsägningsrätten var att arbetsgivaren inte fick säga upp anställda i strid med lag och goda seder. Det infördes även lagstiftning mot att säga upp någon på grund av äktenskap, havandeskap eller värnplikt. Att säga upp någon enbart på grund av fackligt medlemskap eller för att de var skyddsombud kom också att bli otillåtet. När det gällde uppsägningar i övrigt fanns inga regler utöver eventuella kollektivavtalade bestämmelser.

---

<sup>34</sup> Nycander (2008), s. 394.

Ända in på 1960-talet stod Arbetsdomstolen fast vid praxis att arbetsgivare kunde säga upp anställda utan att ange skäl, såvida det inte fanns kollektivavtal som reglerade frågan. Inga förbundsvisa avtal om detta träffades heller på områden där SAF var arbetsgivarpart.

I den första större revisionen av huvudavtalet (Saltsjöbadsavtalet) mellan SAF och LO 1947 infördes bestämmelser om att det vid uppsägning på grund av arbetsbrist skulle tas hänsyn till anställningstid och försörjningsbörd för arbetstagare med lika skicklighet och lämplighet. Med detta tillägg var dock huvudavtalets inriktning fortsatt att värna den fria uppsägningsrätten, även om det tycks ha varit inriktningen att arbetsgivarparten skulle använda denna rätt med måttfullhet.

1964 reviderades huvudavtalet mellan SAF och LO återigen vad gäller regleringen av uppsägningar. Nu infördes krav på saklig grund för uppsägning av personliga skäl, vilket var en förstärkning av huvudavtalet. Uppsägningar på grund av arbetsbrist skulle ske på ett sätt som både beaktade produktionens behov av kompetent arbetskraft och arbetstagarnas behov av trygghet i anställningen (turordning).

I dessa frågor kom nu Arbetsmarknadsnämnden att fungera som en skiljenämnd. Ordföranden i Arbetsdomstolen fungerade som ordförande och avgörandena kom att likna Arbetsdomstolens utförliga och principiella avgöranden. Professorn i arbetsrätt, Sten Edlund, har fört fram att det kan ha varit denna förändring som kom att bana väg för lagstiftning om anställningsskyddet.<sup>35</sup>

### 3.5.1 1965 års förhandlingsrättsreform för offentliganställda

För statligt och kommunalt anställda tjänstemän reglerades anställningsförhållandena länge formellt sett genom ensidiga beslut av arbetsgivarmyndigheterna. I praktiken förekom dock ett slags partsförhandlingar. Först 1965 fick offentliganställda tjänstemän rätt att förhandla om löner och vissa anställningsvillkor.<sup>36</sup>

Genom införandet av statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen inleddes vad som har beskrivits som en ”privatisering” av de offentliga sektorernas arbetsmarknad. Anställningsförhållanden inom dessa sektorer skulle nu i huvudsak bestämmas i avtal. Det fanns dock fortfarande att antal undantag från saker som inte

---

<sup>35</sup> Edlund (1989), s. 59 ff.

<sup>36</sup> Sigeman och Sjödin (2013), s. 18.

gick att avtala om för offentliganställda. Efter hand kom listan med undantag att kortas ned.

När MBL (se nedan) togs fram valde lagstiftaren att göra MBL tillämplig även på offentliganställda och statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen upphörde att gälla. De särregler som skulle fortsätta att gälla, främst vad gäller tjänstetillsättningar, lades i en gemensam lag för offentliganställda. Våren 1976 tecknades ett särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn.

Fortfarande gäller att arbetsmarknadens parter inom offentlig sektor inte kan avtala om allt. I praktiken har denna begränsning tolkats som att avtal inte bör träffas i frågor som rör den offentliga verksamhetens mål, inriktning, omfattning och kvalitet. Däremot finns i regel förhandlingsrätt respektive skyldighet i allt utom det som rör den direkta myndighetsutövningen. Det kan dock finnas gränsfall där kollektivavtal kan träffas även i situationer som rör verksamhetens innehåll, exempelvis att det går att träffa avtal om att en anställd på en förskola inte ska behöva ta hand om mer än ett visst antal barn. När det gäller myndighetsutövning mot enskilda finns det däremot inget tolkningsutrymme och varken förhandling eller avtalsreglering kan komma ifråga.<sup>37</sup>

### 3.6 Arbetsrättslagstiftning under 1970-talet

Den försiktighet som lagstiftaren tidigare hade visat kom att brytas under 1970-talet. De ekonomiska guldåren tog slut. Under 1970-talet växte kritiken mot strukturrationaliseringarna och kravet på arbetskraften att röra sig dit arbetstillfällena fanns. Inte minst växte missnöjet regionalt. I Norrland kom Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) att uttydas som Alla Måste Söderut och kampanjen ”Vi flytt int” genomfördes.<sup>38</sup> I hela västvärlden fanns en stark politisk vänstervind från slutet av 1960-talet och under de första åren av 1970-talet.

---

<sup>37</sup> Schmidt (1997), s. 153 ff.

<sup>38</sup> Magnusson och Ottosson (2012), s. 130.

### 3.6.1 Vilda strejker

I december 1969 inledde 75 arbetare vid i LKAB:s gruva i Kiruna en så kallade vild strejk (strejk under gällande kollektivavtal). Den utlösande faktorn var att nivån på ackordslönerna med ett nytt avtal visade sig bli lägre än vad som överenskommits men i grunden låg ett utbrett missnöje med ackordssystemet och inflytandet över arbetsmiljön. Facket stödde lönekravet men inte strejken. Konflikten växte snabbt och omfattade totalt omkring 5 000 personer i Kiruna, Malmberget, Luleå och Svappavaara. Strejken blev mycket uppmärksam i media. Efter knappt två månader gick arbetarna tillbaka till arbetet efter att de fått igenom en del av sina krav, bland annat slopades ackordssystemet. Gruvstrejken beskrivs ofta som att den banade väg för de arbetsrättsliga förändringar som kom några år senare. Den var inledningen till ett antal strejker under de närmaste åren, där flera av dem inte bara handlade om löner och arbetsvillkor utan också om arbetet och dess organisering.<sup>39</sup>

Fem år efter gruvstrejken, hösten 1974, gick omkring 100 städerskor i Borlänge ut i vild strejk. Bakgrunden till konflikten var en förhandling där beting skulle bytas mot fast timlön. Men det visade sig att förhandlingsresultatet innebar minskad arbetstid. Både fackförbundet Fastighets och arbetsgivarna försökte få städerskorna att återvända till arbetet. Konflikten växte snabbt och fick stöd från fabriksarbetarna vid järnverket i Borlänge. Strejken spred sig till att omfatta även städerskor i Malmfälten och Skövde. Städerskorna i Borlänge fick igenom ett antal krav och återgick till arbetet. I Skövde blev ett antal av städerskorna avskedade på grund av den olovliga strejken. Med hjälp av sympatiåtgärder från städerskor i Malmberget och Arlanda upptogs förhandlingar om avskedandet av städerskorna i Skövde. Fallet gick till Arbetsdomstolen och i domen slogs det fast att avskedandena varit felaktiga i två fall men korrekta i åtta fall. Ett resultat blev att arbetsgivare kan ha rätt att avskeda anställda som deltar i vild strejk. Ett annat resultat blev en omfattande diskussion i samhället med bland annat kritik mot ojämfällbara löner mellan kvinnor och män.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Ekdahl (2011), s. 12 ff.

<sup>40</sup> Schmitz (2011), s. 18 ff.



### 3.6.2 Juridifiering av arbetsrätten

Inom arbetsrätten infördes lagen (1974:12) om anställningsskydd (LAS) och lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och de företagsdemokratiska reformerna, främst lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), som infördes 1976.<sup>41</sup> Staten skulle nu komma att blanda sig allt mer i samspelet mellan arbetsmarknadens parter och därmed förändra den svenska modellen i grunden. Det som nu växer fram har även kallats för en andra svensk modell.<sup>42</sup> Utvecklingen under 1970-talet har beskrivits som en juridifiering av den svenska arbetsrätten och det gemensamma draget för reformerna var att arbetsgivarens arbetsledningsrätt inskränktes på olika sätt.<sup>43</sup>

Fram till införandet av LAS 1974 var det allra mesta av arbetsrätten kollektivavtalsreglerad. Det fanns en bred opinion för reformer i arbetslivet, men LO gjorde länge sitt bästa för att få genomslag för reformkraven inom ramen för den samarbetsinriktade Saltsjöbadsandan, även på arbetsrättsområdet.<sup>44</sup> Intresset för lagstiftning kom främst från politiskt håll snarare än fackligt. Folkpartiet hade ända sedan 1950-talet drivit frågan om lagstiftning som förhindrade obefogade uppsägningar.<sup>45</sup> Även Centern drev vissa av lagstiftningsfrågorna.<sup>46</sup> Socialdemokraterna tog inte ställning förrän vid sin partikongress 1969. LO var då fortfarande negativa till förslaget medan TCO var något mer intresserade. I den politiska debatten kom det socialdemokratiska partiets företrädare vid 1970-talets början att tala om intressemotsättningar och konflikt med storföretagsamheten, vilket kan beskrivas som en del i uppbrottet från den samarbetsinriktade Saltsjöbadspolitiken. Samarbetsandan stärktes inte heller av att staten som arbetsgivare dessutom drev upp lägstatlönerna för statligt anställda på ett sätt som påverkade lönebildningen i privat sektor.<sup>47</sup>

I praktiken infördes först särskilda regler för äldre arbetstagare<sup>48</sup> i syfte att skydda de kortutbildade äldre som tillhörde de talrika årskullarna som föddes strax efter sekelskiftet från att konkurreras ut

---

<sup>41</sup> Schmidt (1997), s. 25 f.

<sup>42</sup> Magnusson och Ottosson (2012), s. 15.

<sup>43</sup> Schmidt (1997), s. 26.

<sup>44</sup> Nycander (2017), s. 430.

<sup>45</sup> Wennemo (2014), s. 236 ff.

<sup>46</sup> Nycander (2017), s. 431.

<sup>47</sup> Nycander (2017), s. 430.

<sup>48</sup> Lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare och lagen om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på öppna arbetsmarknaden.

av yngre, mer välutbildad, arbetskraft. Efter bara några år ersattes dessa regler av en helt ny lag om anställningsskydd, LAS. Även nu var ett viktigt syfte att skydda äldre arbetstagare. När förslaget var helt färdigt valde LO att ställa sig bakom det. Två år tidigare ville LO att anställningsskyddet skulle hanteras av parterna avtalsvägen.

Utöver lagstiftningen som genomfördes började regeringen föra samtal med arbetsmarknadens parter om lönebildningen. Principen om att från politiskt håll nästan helt överlåta ansvaret för lönebildning och arbetsmarknad till parterna övergavs eller urholkades åtminstone betänkligt. Dessutom blev resultatet inte det önskade och inflationen fortsatte att vara ett betydande problem ända fram till 1990-talet.<sup>49</sup>

Det intensiva lagstiftningsarbetet inom arbetsrätten, liksom en rad andra reformer som berörde arbetsmarknaden<sup>50</sup>, var ett betydande avsteg från Saltsjöbadslinjen, eller om man så vill, den svenska modellen.<sup>51</sup> Att vissa delar av LAS kom att göras tvingande (indispositiva) sågs av arbetsgivarsidan som ett brott mot den tidigare modellen där parterna mer fritt hade kunnat avtala om villkoren på arbetsmarknaden. Att stora delar av LAS gjordes kollektivavtalsdispositiv<sup>52</sup> var mer i linje med den svenska modellens princip om parternas frihet att teckna avtal, även om dessa delar också ansågs bryta mot de avtalskonstruktioner som parterna hade. Konstruktionen på dispositiviteten innebär att det blir attraktivt att teckna kollektivavtal i syfte att kunna avtala om branschanpassade avsteg från eller kompletteringar till bestämmelserna i LAS, vilket kan antas bidra till en hög kollektivavtalsäckning. En hög kollektivavtalsäckning är ett av de grundläggande dragen i den svenska modellen.

Det är omöjligt att veta vad som kontrafaktiskt hade blivit utfallet utan den arbetsrättsliga lagstiftning som tillkom under 1970-talet. Vi menar att förändringarna kan ses både som ett brott med svenska modellen och som ett sätt att rädda de bärande principerna i ett läge där det möjligen hade varit politiskt ohållbart att inte ändra styrkeförhållandet mellan parterna på arbetsmarknaden till arbetstagar-sidans förmån. Men faktum är att den omfattande lagstiftning som infördes under 1970- och även 1980-talen ledde till kraftigt för-

---

<sup>49</sup> Wennemo (2014), s. 236 ff.

<sup>50</sup> Arbetsmiljö, skatteområdet, socialförsäkringssystemen.

<sup>51</sup> Edlund (1989), s. 68.

<sup>52</sup> Kollektivavtalsdispositiv innebär att det genom kollektivavtal, på central och/eller lokal nivå, får göras avsteg från lagens bestämmelser.

sämrade relationer mellan arbetsgivarsidan och staten. Även partsrelationerna påverkades negativt efter 1970-talets lagstiftningsaktivitet inom arbetsrättens område. Även om ett antal avtal mellan parterna på central nivå har slutits sedan 1970-talet övergavs arbetsmarknadsmodellen med centrala kollektivavtal som huvudmodell för utvecklingen på arbetsmarknaden.<sup>53</sup>

### 3.6.3 Storkonflikten 1980

Den så kallade storkonflikten 1980 är den konflikt på den svenska arbetsmarknaden som har omfattat flest personer, totalt 717 000 personer i både privat och offentlig verksamhet. Konflikten var dock kort, i princip var den avklarad under en vecka i maj.

Till skillnad från 1909 och 1945 års storkonflikter var det nu arbetsgivarna som stod för den stora upptrappningen. Konflikten har tolkats som ett svar från arbetsgivarsidan på de spänningar som byggts upp i och med att arbetsmarknaden och den ekonomiska utvecklingen allt mer kommit att avvika från 1950- och 60-talens rekordår. Det var inte enbart vilda strejker och arbetsrättslagstiftning som försiggått under 1970-talet. Även oljeprischocker, höga löneökningar och höjningar av arbetsgivaravgifterna pressade arbetsgivarna. Inför avtalsrörelsen upplevde SAF att den verkliga motparten inte var LO och PTK, utan snarare riksdag och regering. SAF:s förhandlingsbud var noll kronor i löneökningar kombinerat med ett krav på en kommission som skulle undersöka hur nedskärningar i offentlig sektor skulle kunna ge skattesänkningar som kompensation för de utblivna löneökningarna. För att det skulle gå att komma överens med LO skulle skattesänkningarna ha behövt ha en låglöneprofil, något som den borgerliga regeringen inte var beredda att genomföra. I praktiken tvingade regeringen SAF att lägga ner konflikten och strategin att ändra spelreglerna på arbetsmarknaden lyckades inte i det korta perspektivet. Men en tolkning av storkonflikten 1980 är att

---

<sup>53</sup> Det finns dock ett antal exempel på centrala kollektivavtal som har träffats under perioden: Utvecklingsavtalet som träffade 1982 mellan SAF-LO-PTK. Olika medbestämmandeavtal har träffats på det offentliga området. Ett antal avtal om pensioner, sjukförsäkring och tjänstepension och ersättning vid arbetsskada har träffats på central nivå. Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK enades 2015 om ett nytt avtal om användning av konkurrensklausuler och om ändringar av 1995 års avtal om arbetstagens uppfinningar. Avtalet om etableringsjobb som träffades 2017 är också ett avtal på central nivå.

den på sikt banade väg för nya spelregler i form av det tidiga 1990-talets stabiliseringsavtal, Industriavtalet 1997 och ett nytt medlingsinstitut.<sup>54</sup>

## 3.7 En ny modell för lönebildningen

### 3.7.1 Devalveringar och inflation

Oljekriserna 1973 och 1979 innebar kraftigt ökad inflation som en följd av de chockhöjda oljepriserna. Löntagarna kompenenserades för de höjda priserna med ökade löner. 1974 steg importpriserna med 37 procent och exportpriserna med 28 procent. Den exportberoende industrin tappade i konkurrenskraft och 1982 hade hela reallöneökningen sedan 1973 utraderats.<sup>55</sup> Samtidigt fortsatte de nominella löneökningarna att vara höga och i kombination med höjda arbetsgivaravgifter ökade arbetskraftskostnaderna kraftigt under senare halvan av 1970-talet. Under slutet av 1970-talet och början av 1980-talet försämrades de offentliga finanserna kraftigt.

För att motverka den exportberoende industrins försämrade konkurrenskraft genomfördes totalt fem devalveringar mellan 1976 och 1982. Även om devalveringarna fungerade på kort sikt ledde de på längre sikt till ökad inflation och till lägre omvandlingstryck i ekonomin. Det gav en internationellt sett svag produktivitetsutveckling och fortsatt stagnation av reallöneutvecklingen.<sup>56</sup>

Inom SAF växte det redan under senare halvan av 1970-talet fram en kritik mot resultatet av samverkan mellan arbetsmarknadsparterna i den svenska modellen. De centraliserade förhandlingarna hade givit arbetstagsidan en maktposition som saknade motstycke i omvärlden. Saltsjöbadsmodellen beskrevs som centralistisk, korporativistisk och utvecklingshämmande.<sup>57</sup> 1991 valde SAF att avstå från styrelseposter i statsförvaltningen, inklusive Arbetsmarknadsstyrelsen och Arbetarskyddsstyrelsen. Det ledde till att även arbetstagarorganisationerna förlorade sin representation.<sup>58</sup> 2001 slogs SAF och Sveriges Industriförbund samman och bildade Svenskt Näringsliv.

---

<sup>54</sup> Kjellberg (2011).

<sup>55</sup> Kjellberg (2011), s. 36.

<sup>56</sup> SOU 1997:164, s. 48 f.

<sup>57</sup> Nycander (2010), s. 66.

<sup>58</sup> Nycander (2010), s. 65.

Den nya organisationen lämnade då definitivt modellen med överenskommelser på arbetsmarknaden på central nivå som en huvudstrategi.<sup>59</sup>

### 3.7.2 1990-talskrisen

I början av 1990-talet inträffade den största ekonomiska krisen sedan 1930-talet. Bakgrunden var kortfattat dels inhemsk överhettning och dels en internationell valutaoro. Resultatet av krisen blev att den fasta växelkursregimen fick överges och som en följd av detta sjönk kronan relativt omgående med 30 procent. Den nya växelkursregimen, liksom ett antal andra förändringar<sup>60</sup>, påverkade förutsättningarna för lönebildningen i grunden. De sociala kostnaderna för en hög nominell löneökningstakt ökade nu betydligt i jämförelse med tidigare.<sup>61</sup>

Under inledningen av 1990-talet gjordes en rad olika försök från politiskt håll att få ner lönekostnadsökningarna. Samtidigt beslutade SAF att inte medverka till centrala löneförhandlingar med LO och PTK, något som hade skett några gånger under 1980-talet. Det omöjliggjorde centrala ramavtal på frivillig väg. Regeringen valde då att tillsätta den så kallade Förhandlingsgruppen (FHG), även kallad Rehnbergsgruppen. Gruppen utgjordes av tidigare förhandlingschefer i centralorganisationerna på arbetsmarknaden. Som ett resultat av gruppens arbete antogs en så kallad stabiliseringsavtalsmall, vilken ledde till att låginflationspolitiken slog igenom 1992. Löneökningstakten sänktes till omkring tre procent per år. Avtalsrörelsen 1993 blev en framgång för modellen med centraliserad lönebildning genom medling i kombination med betoning av återhållsamhet i lönebildningen. Den djupa lågkonjunkturen hjälpte också till att hålla nere löneökningstakten. Avtalsrörelsen 1995 innebar ett stort bakslag. De totala lönekostnadsökningarna blev nära fem procent per år under en treårsperiod, betydligt över den så kallade Europanormen på 3,5 procent. Dessutom blev avtalsrörelsen den mest konfliktdrabbade sedan storkonflikten 1980.

---

<sup>59</sup> Nycander (2017), s. 436 f.

<sup>60</sup> Enhetlig och låg inflation i omvärlden, restriktioner för de offentliga finanserna (budgetdisciplin) och en högre arbetslöshetsnivå.

<sup>61</sup> SOU 1997:164, s. 49 f.

Detta bakslag ledde till att regeringen under våren 1996 i ett brev uppmanade de centrala organisationerna på arbetsmarknaden att inkomma med besked om ”förutsättningarna att gemensamt hitta former för förhandlingar och modeller för lönebildningen som tillgodoser kraven på en löneutveckling på god europeisk nivå”.<sup>62</sup>

### 3.7.3 Industriavtalet 1997

Sommaren 1996 bjöd förbund från LO, TCO och Saco in arbetsgivarsidan till förhandlingar. I mars 1997 träffade arbetsmarknadens parter inom industrin ett *fördjupat samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning* (Industriavtalet). Parterna i avtalet var ett tjugotal arbetsgivarförbund och fackliga organisationer som representerade i stort sett samtliga industrisektorer. Överenskommelsen omfattade regler vid förhandling och konflikt.

Kopplat till avtalet tillsattes den så kallade Industrikommittén, sammansatt av ledande företrädare för berörda förbund. Kommittén tillsatte i sin tur ett antal partsneutrala experter i ett industris ekonomiska råd som fick i uppgift att rapportera om det ekonomiska läget inför avtalsförhandlingarna. Kommittén tillsatte också en grupp medlare som fick större befogenheter än de statliga medlarna tidigare hade haft. Industriavtalet blev en stor framgång i avtalsrörelsen 1998.

Den konkurrensutsatta industrin fick nu en ledande och normerande för lönebildningen. År 2000 tecknade parterna inom hela den offentliga sektorn samarbets- eller förhandlingsavtal med Industriavtalet som förebild.<sup>63</sup> Arbetsgivare och tjänstemän inom handels- och tjänstesektorn träffade också samarbetsavtal med delvis liknande innehåll.

Industriavtalet spelade enligt regeringen en betydelsefull roll för den nedgång i den nominella löneökningstakten som kom till stånd i 1998 års avtalsrörelse. Regeringen menade också att överenskommelsen troligen hade stor betydelse för att avtalsrörelsen i stort sett blev konfliktfri.<sup>64</sup> Industriavtalet har beskrivits som en islossning som fyllde ett stort praktiskt behov.<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> Elvander (2001).

<sup>63</sup> Elvander (2001).

<sup>64</sup> Prop. 1999/2000:32.

<sup>65</sup> Nycander (2017), s. 438.

### 3.7.4 Medlingsinstitutet

I samband med Industriavtalets tillkomst genomfördes kring millennieskiftet ett antal reformer i syfte att stödja arbetsmarknadens funktionssätt. År 1998 fick Riksbankens större självständighet och ansvar för en låg och stabil inflation. År 2000 inrättades Medlingsinstitutet. Bakgrunden var att både Svenskt Näringsliv och LO var eniga om behovet av en utredning för att stärka det befintliga medlingsinstitutet.<sup>66</sup> I propositionen som låg till grund för det nya medlingsinstitutet lyftes Industriavtalet som ett föredöme.<sup>67</sup> Den nya myndigheten tog över verksamheten från Statens Förlikningsmannas expedition och fick samtidigt ökade befogenheter och ett bredare uppdrag.

Medlingsinstitutet har tre huvuduppgifter: att verka för en väl fungerande lönebildning, att medla i arbetstvister samt att ansvara för den officiella lönestatistiken. Av Förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet framgår det att myndighetens ansvarar för den statliga medlingsverksamheten och har till uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Av myndighetens instruktion framgår det också att den förhandlingsmodell som utarbetades inom ramen för Industriavtalet har använts som inspiration för hur myndigheten ska arbeta. Det gäller bland annat myndighetens uppdrag att verka för att det upprättas tidsplaner för avtalsförhandlingar, samråd om de samhällsekonomiska förutsättningarna och att tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

Medlingsinstitutet har också i uppdrag att analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och följa frågan om diskriminering i lönesättningen på andra grunder än kön. Det ingår i myndighetens uppdrag att i kontakterna med arbetsmarknadens parter på förbunds nivå lyfta fram vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att de främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Medlingsinstitutet har också i uppdrag att samråda med Diskrimineringsombudsmannen (DO). Myndigheten har varje år sedan 2001 presenterat en rapport om utvecklingen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

---

<sup>66</sup> Elvander (2001).

<sup>67</sup> Prop. 1999/2000:32.

2015 redovisade Medlingsinstitutet ett särskilt regeringsuppdrag om jämställdhet och lönebildning. Bland annat studerade myndigheten olika avtalskonstruktioners betydelse för jämställdhet mellan kvinnor och män.<sup>68</sup> 2018 redovisade institutet ett nytt regeringsuppdrag. Denna gång avsåg uppdraget att redovisa relativlöneförändringar på arbetsmarknaden mellan 2014 och 2017. I uppdraget ingick att göra en analys av resultaten ur ett jämställdhetsperspektiv.<sup>69</sup>

### 3.8 EU

Medlemskapet i EU 1995 innebar stora förändringar för den svenska arbetsmarknadsmodellen, inte minst genom att medlemskapet har medfört ett antal bindande åtaganden på arbetsrättens område. Flera speciallagar har tillkommit. Även LAS innehåll har förändrats som en följd av initiativ från EU.<sup>70</sup> Förändringarna som har gjorts som en följd av EU-medlemskapet har beskrivits som en (ytterligare) juri-difiering av arbetsrätten.<sup>71</sup>

Mycket av EU:s regelverk bygger på minimivillkor. Det krockar ofta med den svenska arbetsmarknadsmodellen som bygger på att parterna är fria att träffa kollektivavtal utan inblandning av staten. Konsekvensen blir att förhandlingsutrymmet för parterna att träffa avtal minskar. En fråga som är aktuell på EU-nivå just nu och som även har bäring på det uppdrag utredningen har är revideringen av det så kallade upplysningsdirektivet, i syfte att stöpa om det till ett arbetsvillkorsdirektiv.

I samband med att kommissionen presenterade förslaget till pelare för sociala rättigheter i april 2017 lanserades även ett första samråd med arbetsmarknadens parter på EU-nivå om en revidering av det så kallade upplysningsdirektivet. Upplysningsdirektivet innehåller bland annat bestämmelser om skyldighet för arbetsgivare att lämna information till arbetstagare om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet samt bestämmelser om hur informationen ska lämnas. I slutet av 2017 lade kommissionen fram ett förslag till reviderat direktiv.

I april 2018 inkom företrädare för arbetsmarknadens parter på central nivå ett partsgemensamt brev med synpunkter på förslaget

---

<sup>68</sup> Medlingsinstitutet (2015).

<sup>69</sup> Medlingsinstitutet (2018b).

<sup>70</sup> Ds 2002:56, s. 58.

<sup>71</sup> Sigeman och Sjödin (2013), s. 19.



till reviderat upplysningsdirektiv till regeringen. I brevet uppmanar parterna regeringen att säkerställa att hänsyn tas till den svenska arbetsmarknadsmodellen. Enligt parterna riskerar förslaget till direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i EU (arbetsvillkorsdirektivet, det tidigare upplysningsdirektivet) att påverka grunden för den svenska kollektivavtalsmodellen genom att den kraftigt rubbar balansen mellan parternas självreglering och lagstiftningen. I brevet lyfter arbetsmarknadens parter fyra prioriterade områden för att värna den svenska modellen:

1. Arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet behöver fortsatt definieras nationellt.
2. Resultatet av autonoma kollektivavtalsförhandlingar ska inte underkastas prövning av statliga myndigheter.
3. Villkoren för anställningar ska först och främst regleras autonomt genom kollektivavtal.
4. Möjligheten att göra avsteg genom kollektivavtal ska vara absolut och rättsfrågor i övrigt hanteras inom den nationella rättsordningen.

Arbetsmarknadens parter är dock överens med EU-kommissionen om att ”det är viktigt att nya former för utförande av arbete regleras på ett adekvat sätt. En väl avvägd balans mellan skydd och utveckling är nödvändig och hänsyn måste tas till mindre företags verksamhetsförutsättningar. Arbetsmarknaden har förändrats sedan ursprungsdirektivets tillkomst vilket motiverar att direktivets informationskrav ses över och utvecklas, dock inte att det stöps om i grunden.”<sup>72</sup>

### 3.9 Viktiga principer

Med ledning av hur den svenska arbetsmarknadsmodellen har utvecklats går det att identifiera ett antal principer som utredningen uppfattar är särskilt viktiga utifrån vårt uppdrag.

---

<sup>72</sup> LO, TCO, Saco, Företagarna, Svenskt Näringsliv, SKL, Arbetsgivarverket (2018).

## Avtal utan statlig inblandning och ansvar hos arbetsmarknadens parter

Utredningens bild är att det finns en stor samsyn mellan parterna på arbetsmarknaden om att en grundläggande egenskap hos den svenska arbetsmarknadsmodellen är parternas frihet att utan statlig inblandning teckna avtal. Även om lagregler som införs är kollektivavtalsdispositiva innebär de en förändring av maktförhållandena som har direkt påverkan på parternas avtalsbildning. När en förskjutning av styrkeförhållanden inträffar genom lag är det naturligtvis ett ingrepp i parternas frihet. Å andra sidan behövs en utveckling och anpassning av regelverk i takt med att arbetsmarknaden utvecklas för att undvika orimliga eller oönskade konsekvenser.

En framträdande egenskap hos den svenska arbetsmarknadsmodellen är parternas stora frihet att råda över villkoren på arbetsmarknaden. Det innebär att staten ska vara försiktig med att lagstifta på ett sätt som påverkar arbetsmarknadens parter vid tecknande av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor.

Denna princip är också det som arbetsmarknadens parter i utredningens referensgrupp mer eller mindre unisont har lyft till utredningen som kärnan i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Samtidigt har lagstiftaren inte under någon period helt avhållit sig från lagstiftning på det arbetsrättsliga området. Genomgående har det handlat om intresseavvägningar mellan politiska ambitioner och det intrång i parternas självbestämmande det innebär med lagstiftning på arbetsmarknadsområdet.

Också lagstiftning inom andra politikområden kan påverka parternas frihet att träffa avtal, till exempel kan förändringar i socialförsäkringssystemen ha direkta effekter på lönebildningen och på arbetsmarknadens parter frihet att träffa avtal. Även utvecklingen av arbetsrättslig praxis kan i praktiken innebära ett ingrepp i lönebildningen, se till exempel kapitel 5, där det beskrivs att avtal om omställningstid vid sänkt arbetstidsmått vid omplacering på grund av arbetsbrist tecknades på ett antal avtalsområden i nära anslutning till att ny praxis utarbetades av Arbetsdomstolen. Om parterna på arbetsmarknaden inte har kunnat förutse tillämpningen av en reglering när de sluter avtal kan det ge bristande förutsebarhet och i realiteten påverka styrkeförhållandena på arbetsmarknaden.

## Arbetsledningsrätten

Att lagstiftaren ska vara försiktig med att reglera arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet är en annan princip som vi uppfattar att parterna på arbetsmarknaden gemensamt respekterar. Principen om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet har funnits med alltsedan 1906. I praktiken finns en rad inskränkningar av arbetsledningsrätten, exempelvis i arbetsmiljöregler och i diskrimineringslagstiftningen. Utredningen tolkar principen som att arbetsgivarens frihet att organisera sin verksamhet efter sina egna önskemål ska vara högt prioriterat vid en intresseavvägning kring om en reglering är motiverad eller inte.

## Hög organisationsgrad

En hög organisationsgrad eller täckningsgrad för kollektivavtal är en viktig grundförutsättning för att den svenska arbetsmarknadsmodellen ska fungera. Fria parter på arbetsmarknaden med möjlighet att teckna attraktiva avtal är en del av detta. Om det finns en skillnad i lönekostnad mellan arbetsplatser med respektive utan kollektivavtal påverkar det konkurrensen. Det kan tränga undan företag med kollektivavtal. Det gör att utrymmet att i förhandlingar avtala om lön och villkor med materiellt värde kan minska. Detta kan i sig vara ett argument för lagstiftning, inte minst i kombination med kollektivavtalsdispositivitet. Samtidigt är man då nära resonemang om allmän-giltigförklaring av kollektivavtal, något som inte ligger inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Utredningen vill understryka vikten av att eventuella förslag inte får motverka en hög anslutningsgrad, varken bland arbetsgivare eller arbetstagare.



## 4 Osäkra anställningar och hälsa

### 4.1 Inledning

Enligt utredningens direktiv är syftet med utredningen att skapa ett mer hållbart arbetsliv med minskad risk för ohälsa och arbetslöshet. De uppdrag som redovisas i slutbetänkandet rör skyddet för arbetstagare och trygghet i anställningen för olika grupper. Det är därför relevant att beakta den kunskap som finns om eventuella samband mellan trygghet i anställningen och olika ohälsfaktorer.

Arbete är i grunden en friskfaktor. Samtidigt kan små möjligheter att påverka när och hur arbetet ska utföras leda till en ökad otrygghet och stress i arbetslivet. Vidare riskerar osäkra anställningar att leda till att enskilda hamnar i en situation där de har svårt att försörja sig och planera sin framtid trots att de arbetar. Även ekonomisk osäkerhet kan ha betydelse för hälsan.

I detta bakgrundkapitel beskriver vi kunskapsläget när det gäller kopplingen mellan osäkra anställningar och hälsa. Begreppet osäkra anställningar används för olika typer av situationer. Med osäkra anställningar menar vi i detta betänkande i första hand ofrivilligt deltidarbete och ofrivilliga intermittenta anställningar, se kapitel 2.

### 4.2 Arbete är en friskfaktor ...

I utredningens delbetänkande *Tid för utveckling* (SOU 2018:24) undersökte vi kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro. Resultaten av undersökningen visade att arbetets påverkan på hälsan är dubbel: Arbetet är i de allra flesta situationer en viktig hälsofrämjare. Att ha ett arbete har i grunden positiv inverkan på vår hälsa och på hur vi upplever vår hälsa. Att vara aktiv på arbetsmarknaden ses i vårt samhälle som mycket värdefullt då arbetslivet ger en möjlighet att skapa identitet och självförtroende, det ger social status, möjlighet till

sociala relationer och personlig utveckling samt stärker den enskildas ekonomiska förutsättningar. Arbetet hjälper också till att strukturera vår tid och det kan uppmuntra till aktivitet och kreativitet. Att uppleva trygghet och tillit är faktorer som också inverkar på den upplevda hälsan. Behovet av att veta om vi kan klara oss själva i framtiden har betydelse för det upplevda måendet.

Översiktligt går det att konstatera att arbetslöshet ökar risken för olika former av riskbruk (alkohol, rökning, narkotika etcetera), för insjuknande i hjärt- och kärlsjukdomar samt att avlida i förtid. Långvarig arbetslöshet är dessutom en tydlig riskfaktor för självs kattad ohälsa.<sup>1</sup>

#### 4.2.1 ... men kan också innebära hälsorisker

Sambandet mellan arbete och en god hälsa förutsätter dock rimliga arbetsvillkor och en god arbetsmiljö. Gynnsamma arbetsförhållanden stärker personlig utveckling, hälsa och välbefinnande medan ogynnsamma arbetsförhållanden ökar risken för ohälsa.<sup>2</sup>

Samtidigt som arbetet är främjande för hälsan blir många människor sjuka på grund av faktorer som finns i arbetslivet. Dessa faktorer handlar ofta om psykosociala omständigheter som hänger samman med arbetsgivarens ledarskap, organisering av arbetet<sup>3</sup> eller arbetstagararens handlingsutrymme och möjligheter till socialt stöd.<sup>4</sup> De vanligaste orsakerna till anmälda arbetssjukdomar var 2017 sociala och organisatoriska faktorer (36 procent) och ergonomiska belastningsfaktorer (36 procent). Andelen arbetssjukdomar av sociala och organisatoriska orsaker var högre bland kvinnor (45 procent) än bland män (22 procent).<sup>5</sup>

Intervjuer med patienter med utmattningssyndrom visar mycket tydligt att tillståndet ofta föregåtts av flera år av arbetsrelaterad

---

<sup>1</sup> Norström, Janlert och Hammarström (2017).

<sup>2</sup> Albin m.fl. (2017).

<sup>3</sup> ”Om medarbetarna tycker att de har ett utvecklingsinriktat ledarskap, där de får uppskattning för sina arbetsprestationer (återkoppling), uppmuntras att delta i viktiga beslut (delaktighet) samt får hjälp att utveckla sina färdigheter (kompetensutveckling), så upplever de också att de har ett positivare socialt klimat på arbetsenheten och att de trivs bättre i arbetsgruppen samt att de har en bättre hälsa, vilken i sin tur är kopplad till lägre sjukfrånvaro.” Åkerlind, Larsson och Ljungblad (2013).

<sup>4</sup> Lindberg och Vingård (2012), Magnusson Hanson m.fl. (2008), Karasek och Theorell (1990), SBU (2014).

<sup>5</sup> Prop. 2018/19:1, UO 14, s. 63.

stress, som ofta har haft samband med upprepade omorganisationer och nedskärningar av arbetsstyrkan. Akutfasen kan ha utlösts av en ytterligare börda i arbetet, men också av bekymmer i hemsituationen eller konflikter på jobbet. Ibland finner man ingen utlösande faktor alls, utan bara en mångårig överbelastning.<sup>6</sup> Starka samband mellan symtom på utmattning och upplevelsen av arbetsklimat och organisationskultur på arbetsplatsen har konstaterats.<sup>7</sup>

I Arbetsmiljöverkets rapport Arbetsorsakade besvär 2018 framgår det att symtom på depression eller utmattningssyndrom är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män.<sup>8</sup>

Hög risk för att drabbas av utmattningssyndrom finns bland personer som upplever höga krav, låg kontroll och en osäker anställning, och de med störst risk att förbli sjukskrivna efter två år var personer med liten möjlighet till kontroll i arbetet och som använt dold ”coping”, vilket betyder att individen håller inne med sina känslor på arbetet.<sup>9</sup>

På senare tid har forskare som tidigt beskrev ”burnout” gått från ett individperspektiv till ett mer organisatoriskt systemperspektiv för att förstå burnout, och för att bättre kunna utveckla förebyggande åtgärder. Det handlar om att se över hur det ser ut avseende:

- *Belastningar* i arbete – övertid, spiller arbetslivet över i privatlivet?
- *Kontroll* – finns delaktighet i beslut som påverkar ens arbete?
- *Belöning* – hur ser den ut och passar den individens behov?
- *Arbetsgemenskap* – hur är kvaliteten i relationerna på arbetsplatsen?
- *Rättvisa* (Fairness) – hur ser det ut med krav, belöningar och möjlighet till inflytande?
- *Värderingar* – är de personliga och organisatoriska värderingarna samstämmiga?<sup>10</sup>

Arbetets betydelse för psykisk ohälsa har på senare år uppmärksamats och flera rapporter<sup>11</sup> vilka visar att forskningen i dag är

<sup>6</sup> Åsberg m.fl. (2010).

<sup>7</sup> Nygren m.fl. (2002).

<sup>8</sup> Arbetsmiljöverket (2018b).

<sup>9</sup> Norlund (2011).

<sup>10</sup> Maslach och Leiter (2017).

<sup>11</sup> Forte (2015b), SBU (2014).

samstämmig om vilka faktorer i arbetet som kan leda till psykisk ohälsa. Delvis baserat på de forskningsresultaten kom Arbetsmiljöverket i mars 2016 med föreskrifter om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4) i syfte att minska den arbetsrelaterade ohälsan. Föreskrifterna preciserar tre områden eller risker som arbetsgivaren ska arbeta förebyggande med i det systematiska arbetsmiljöarbetet: ohälsosam arbetsbelastning, kränkande särbehandling och arbetstidens förläggning. Det är för tidigt att se några direkta resultat av de föreskrifterna men många vittnar om att problemet med psykisk ohälsa kopplat till arbetet har blivit mer uppmärksammat både i media och på arbetsplatser.

#### 4.2.2 Kön och arbete

Arbetsmiljöverket har publicerat en kunskapssammanställning och en vitbok om kvinnors och mäns arbetsvillkor.<sup>12</sup> Kvinnor och män befinner sig inom olika sektorer på arbetsmarknaden med olika villkor och arbetsmiljörisker. I dag arbetar ett stort antal kvinnor i Sverige i kontaktyrken både i privat och offentlig sektor, där omsorg, omhändertagande och utbildning av människor står i fokus.<sup>13</sup>

Omvårdnad (kvinnodominerade yrken) värderas generellt löne- mässigt lägre än yrken där teknik eller maskiner (mansdominerade yrken) står i fokus.<sup>14</sup> Det finns också skillnader i krav på kunskap och utbildning. En truckförare behöver utbildning innan hen kan köra trucken, medan hemtjänstpersonal förväntas kunna förflytta och stödja brukare utan bevis på ergonomiutbildning.

En underskattad riskfaktor är den emotionella belastningen i kontaktyrken. I kombination med ökad detaljstyrning och produktivitetskrav, kan kontakten med människor bli en stressfaktor och personalen behöver tid för återhämtning och stöd för att orka med denna belastning.<sup>15</sup> Även där kvinnor och män arbetar inom samma organisation eller yrke gör de ofta olika saker, vilket innebär olika såväl fysiska som mentala belastningar.

---

<sup>12</sup> Arbetsmiljöverket (2016), (2017).

<sup>13</sup> Majoriteten av kvinnorna på den svenska arbetsmarknaden arbetar inom privat sektor (1 076 000 kvinnor, 1 772 000 män) jämfört med offentlig sektor (956 000 kvinnor, 371 000 män). Sweden (2016).

<sup>14</sup> SOU 2014:81.

<sup>15</sup> Arbetsmiljöverket (2017).



Arbetsmiljön är ojämförbar; inom kvinnodominerade sektorer<sup>16</sup> är förutsättningarna för arbetet och arbetsmiljön sämre. Riskerna för ohälsa är större liksom risken att lämna anställningen till följd av ohälsa eller missnöje med förutsättningarna i arbetet. När det gäller betydelsen av organisatoriska respektive psykosociala faktorer för olika arbets- och hälsorelaterade utfall för kvinnor och män framkommer att sambanden mellan arbetsvillkor och olika utfall överlag är jämförbara för kvinnor och män. Detta tyder på att kvinnor och män reagerar på ett likartat sätt om de möter samma typer av krav i arbetet eller har tillgång till samma resurser i sitt arbete,<sup>17</sup> och liknande slutsatser framkommer även i de senaste kunskapsöversikterna från Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU 2014) om arbetets betydelse för bland annat depression och utmattningssyndrom, samt i Fortes kunskapsöversikt ”Psyisk ohälsa, arbete och sjukskrivning” (Vingård, 2015).

Fysisk och emotionell belastning inom de kvinnokodade sektorerna är negativa följder av arbetsvillkor och arbetsmiljö och drabbar både kvinnor och män som befinner sig där; det är således inte en fråga om kön utan exponering. De högsta sjuktalen är relaterade till organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön. De behöver hanteras på organisatorisk nivå och inte på individnivå.<sup>18</sup> I kunskapsöversikten ”Varför drabbas kvinnor oftare av oro, ångest och depression?” (Lager 2009) konstateras att könsskillnaderna är verkliga på så sätt att de inte kan förklaras av snedvridna mätinstrument eller skillnader i hur villig man är att rapportera sina psykiska problem. Könsskillnaderna i besvär rapporteras också från olika länder och olika tider. De uppkommer i åldrarna kring puberteten och försvinner i åldrarna kring klimakteriet. Dessutom föreligger en hög grad av samsjuklighet mellan psykiska besvär och inte minst muskuloskeletal smärttillstånd, vilket framför allt ses hos kvinnor.<sup>19</sup> Under de senaste decennierna har psykiska besvär blivit mycket vanligare, särskilt bland unga. Den utvecklingen är mycket likartad bland män och kvinnor. Det är därför inte troligt att orsakerna till tidstrenderna ligger i könsspecifika riskfaktorer. Huruvida det finns några tydliga biologiska orsaker

---

<sup>16</sup> Könskodade yrken: [www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/30-storsta-yrkena/](http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/30-storsta-yrkena/)

<sup>17</sup> Arbetsmiljöverket (2016).

<sup>18</sup> Arbetsmiljöverket (2017).

<sup>19</sup> Osika m.fl. (2017).

till att kvinnor i högre omfattning är sjukskrivna för stressrelaterad ohälsa är inte fastställt.

I en rapport från 2018 har LO studerat sexuella trakasserier i ett arbetsmiljöperspektiv. I rapporten redovisas statistik från Arbetsmiljöundersökningarna 2015. Totalt sett var det en liten andel som uppgav att de blivit utsatta för sexuella trakasserier under det senaste året, omkring 3 procent bland kvinnor och någon procent bland männen. Men yngre kvinnor var särskilt utsatta. Var femte kvinna mellan 16 och 29 år (19 procent) uppgav att de under det senaste årets hade upplevt sexuella trakasserier från andra personer än chefer eller arbetskamrater. 10 procent av kvinnorna mellan 16 och 29 år uppgav att de hade erfarenhet av sexuella trakasserier från chefer och arbetskamrater. De flesta som utsatts på sin arbetsplats hade utsatts flera gånger under det senaste året.

Andelen som svarade att de blivit utsatta för sexuella trakasserier var högst inom hotell- och restaurangbranschen, både vad gäller de som utsatts från chefer och arbetskamrater och från andra personer på arbetsplatsen. Vård- och omsorg och handeln är andra branscher där sexuella trakasserier enligt rapporten var vanligt förekommande. Tidsbegränsat anställda hade enligt rapporten oftare än tillsvidareanställda blivit utsatta för sexuella trakasserier. Det kan dock hänga samman med att andelen tidsbegränsat anställda är högre i de branscher som är mest utsatta. Men inom vård och omsorg och inom handeln var det vanligare att tidsbegränsat anställda hade utsatts i jämförelse med tillsvidareanställda.<sup>20</sup>

### 4.3 Arbetstidens betydelse för hälsa

I vårt delbetänkande *Tid för utveckling* (SOU 2018:24) redovisade vi en översikt av kunskapsläget om sambandet mellan arbetstid och hälsa. Här återger vi delar av denna genomgång som är särskilt relevanta för frågorna i slutbetänkandet.

År 2014 publicerade SBU en systematisk litteraturöversikt på temat Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. I översikten behandlas arbetstid som en av dessa arbetsmiljöfaktorer.

---

<sup>20</sup> LO (2018).

Arbets tid rör frågorna om när arbetet sker, om tiderna är regelbundna och arbetets omfattning. Arbete under kväll, natt och tidig morgon stör enligt SBU:s forskningsöversikt dygnsrytmen och kroppens biologiska klocka påverkas. Även det sociala livet kan påverkas.

Fria arbetstider, gränslösa arbetstider och flexitid ger de anställda större möjlighet till inflytande över sin tid. Detta kan enligt SBU ge individen möjligheter till pauser när hen känner behov av det. Det kan vara positivt i termer av ökade möjligheter till återhämtning och vila. Men det kan också leda till att arbete och fritid flyter ihop på ett okontrollerbart sätt och att det kan vara svårt att koppla bort tankar på arbetet under fritiden.<sup>21</sup> Utifrån SBU:s litteraturgenomgång saknas tillräckligt vetenskapligt stöd för att fastställa ett samband mellan depression och växlande arbetstid.<sup>22</sup>

SBU lyfter att det finns behov av studier med huvudfokus på olika arbetstidsaspekter i relation till symtom på depression respektive utmattningssyndrom.<sup>23</sup> Ett annat område där kunskapen enligt SBU är otillräcklig är vad det kan innebära för utveckling av symtom på depression och utmattning att kombinationseffekter av flera samtidigt förekommande påfrestningar förekommer. Till exempel att påfrestande arbetstider förekommer samtidigt som en arbetstagare har en intensivt koncentrationskrävande arbetssituation.<sup>24</sup> Här menar vi att det inte är orimligt att tänka sig att kombinationen växlande arbetstider och osäkra anställningsformer kan vara en sådan situation som potentiellt kan göra arbetstagaren extra riskutsatt.

## Skiftarbete kopplat till ohälsa

Åkerstedt, Ingre och Kecklund, verksamma vid Stressforskningsinstitutet, publicerade 2010 rapporten *Arbets tider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*. I rapporten gick forskarna igenom bland annat effekten av skiftarbete i vården. Enligt de studier som refereras i rapporten har skiftarbete en kraftig påverkan på sömnen i form av sömnbrist, vilket ökar olycksrisken. Dessutom finns ett fåtal studier som påvisar samband mellan skiftarbete och

---

<sup>21</sup> SBU (2014), s. 48 f.

<sup>22</sup> SBU (2014), s. 88 ff.

<sup>23</sup> SBU (2014), s. 32.

<sup>24</sup> SBU (2014), s. 320.

cancer, hjärt- och kärlsjukdomar och magsår. Även självrapporterade besvär som lägre välbefinnande har ett samband med skiftarbete.<sup>25</sup>

Samma forskare publicerade 2012 rapporten *Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman?*. Kvinnor angav oftare än män problem med kort dygnsvila, delade pass, långa skift, jourarbete och dagarbete. Åldersgrupperna skilde sig mycket lite. Lågt inflytande på arbetstiden var dock vanligare bland unga. Rapportförfattarna beskrev att kvinnor uppenbarligen upplever mer problem med arbetstider som stör det sociala mönstret. I studien drar forskarna slutsatsen att kort framförhållning, kort dygnsvila och delade skift bör undvikas. Även många skift i rad, periodplanering, långa skift och varierande starttider bör undvikas så långt det går. Positiva arbetstidsfaktorer är enligt forskarna dagarbete, mycket inflytande över arbetstiden eller frånvaro av de negativa faktorerna.<sup>26</sup>

Att det finns vetenskapliga belägg för att uppkomst av sömnstörningar är kopplat till skiftarbete bekräftas också av i en av Fortes rapporter från 2015.<sup>27</sup>

## Flexibla arbetstider

I en forskarantologi från Arbetsmiljöverket om gränslöst arbete behandlar ett kapitel skrivet av professor Göran Kecklund frågan om flexibla och gränslösa arbetstider och dess konsekvenser för återhämtning och hälsa.

Enligt Kecklund är flexibla arbetstider ett komplext begrepp som grovt kan delas in i två kategorier: flexibilitet utifrån verksamhetens behov och flexibilitet där arbetstagaren får möjlighet att själv bestämma över, eller påverka, sina arbetstider. Slutsatsen är att båda typerna av flexibilitet är vanligt förekommande i arbetslivet och att det finns fördelar och nackdelar med dem båda.<sup>28</sup>

Arbetstidsmodeller som bygger på arbetstider som är verksamhetsanpassade och planeras i perioder innebär ofta att arbetstiderna blir mer varierande, oförutsägbara och oregelbundna. Därigenom kan det bli svårare att planera för återhämtning. Om arbetstiderna innebär korta vilotider och ständigt ändrade sömntider kan sömnen

---

<sup>25</sup> Åkerstedt, Ingre och Kecklund (2010).

<sup>26</sup> Åkerstedt och Kecklund (2012).

<sup>27</sup> Forte (2015a), s. 26 f.

<sup>28</sup> Arbetsmiljöverket (2018c).

störas. Samtidigt innebär det fördelar om de anställda får möjlighet att påverka schemalaggningsen. Riskerna med flexibiliteten kan också reduceras om schemalaggningsen baseras på vetenskapliga råd och rekommendationer för långsiktiga hållbara arbetstider.

De individanpassade arbetstiderna kan innebära ett schema som passar bättre med arbetstagarens sociala behov och livsstil. Det är också möjligt att de ger bättre återhämtning och att sömnmönstret passar bättre med arbetstagarens egen dygnsrytm, vilket kan bidra till bättre hälsa på lång sikt.

Både arbetstagaren och arbetsgivaren har här enligt Kecklund ett ansvar. Den enskilda arbetstagarens strategi för att hantera flexibla arbetstider har sannolikt stor betydelse; det är viktigt att individen själv kan sätta gränser för att undvika en obalans mellan arbete och återhämtningsbehov. Enligt Kecklund är dock kunskapen om individuella skillnader och om hur många som har problem med att hantera flexibla arbetstider mycket begränsad. Arbetsgivaren å sin sida har ett ansvar för att undvika obalans mellan arbetsbelastning och återhämtning. Detta kan bland annat göras genom att arbetet organiseras så att intensiva arbetsperioder följs av lugnare där återhämtning och sociala behov kan prioriteras. Det är också enligt Kecklund viktigt att arbetsgivaren respekterar de anställdas återhämtningsbehov och planerar så att arbetet inte tar över arbetstagarens liv eller minskar möjligheten att varva ner på kvällen innan det är dags att sova.<sup>29</sup>

## Arbetstiden och dess förlägnings betydelse för jämställdhet mellan kvinnor och män

Arbetstidens koppling till jämställdhet mellan kvinnor och män är dubbel och tolkningen av effekterna beror på vilket perspektiv som anläggs. Å ena sidan kan kortare arbetstid underlätta för människor att kombinera familj och arbete. Kortare arbetstid kan därför ha potential att förbättra jämställdheten, om män i högre utsträckning skulle arbeta kortare arbetstid, eller deltid, för att använda mer tid till omsorg om barn och hem. Eftersom kvinnor i dag betydligt oftare än män arbetar deltid för att ansvara för obetalts hem- och omsorgsarbete, kan alltså kortare arbetstid utgöra en möjlighet att utjämna ansvaret för det obetalda arbetet mellan kvinnor och män.

---

<sup>29</sup> Arbetsmiljöverket (2018c).

För att detta ska bli följderna krävs dock att den rådande normen som tilldelar kvinnor ett oproportionerligt stort ansvar och större arbetsbörda för obetalt omsorgsarbete ändras, så att män delar mer av detta ansvar. Å andra sidan kan det bli problematiskt ur jämställdhetssynpunkt och leda till att ojämsställda roller och mönster konserveras, givet att kvinnor generellt tar ett större ansvar än män för obetalt omsorgsarbete. Om det främst är kvinnor som arbetar kortare tid leder det till lägre inkomster, pensioner och sannolikt till att det obetalda hemarbetet fördelas mer ojämnt än om män och kvinnor hade arbetat lika mycket.

Arbetstidsförläggningens betydelse kan ses ur samma dubbla perspektiv. Flexibilitet i arbetstidsförläggning är å ena sidan positivt för många på individnivå, men å andra sidan kan det i en ojämsställd kontext ge negativa jämställdhetskonsekvenser, både på individ och på systemnivå.

Flexibla arbetstidsmodeller inom kvinnodominerade branscher kan rentav ses som ett instrument för att bevara ojämlikheten och för att behålla och stärka den arbetsdelning som är etablerad mellan kvinnor och män. Individuellt anpassade och flexibla arbetstider blir en del av lösningen på samhällets behov av att få tillgång till kvinnors arbetskraft utan att männens villkor och förhållanden förändras, givet att normen i samhället är att kvinnor är primärt ansvariga för omsorg om barn, familjen och hemmet.<sup>30</sup>

### 4.3.1 Regelverket om arbetstidens förläggning

#### Arbetstidslagen

Arbetstidslagstiftningen bygger på arbetsgivares och arbetstagares gemensamma ansvar för att arbetstiden förläggs på ett tillfredsställande sätt. Det ankommer på arbetsmarknadens parter att med lagen som utgångspunkt lösa aktuella arbetstidsfrågor ute på arbetsplatserna. Arbetstidslagen kompletteras eller ersätts av ett stort antal kollektivavtal, vilket i realiteten betyder att hanteringen av arbetstidsfrågorna i dag till stor del sköts av arbetsmarknadens parter.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Tullberg (2003).

<sup>31</sup> Gullberg m.fl. (2014), s. 37.

Arbetstidslagen (1982:673) innehåller regler om arbetstidens längd och förläggning. Lagen gäller varje verksamhet där en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning, med några få undantag<sup>32</sup> och syftet med lagen är att ge ett skydd mot alltför stora uttag av arbetstid.<sup>33</sup> I lagen finns bestämmelser om att ordinarie arbetstid får uppgå till högst 40 timmar i veckan och hur många timmar jourtid som får tas ut. Lagen reglerar också hur många timmar övertid det är tillåtet att arbeta och vad som gäller för mertid vid deltidsanställningar.

Nattarbete är förbjudet som grundprincip. Skälet är de olägenheter det medför för arbetstagare vad gäller hälsa, hemliv och andra sociala relationer. Grundsynen i arbetstidslagen är att nattarbete ska begränsas till fall där det är starkt motiverat av arbetsuppgifterna. Reglerna innebär att det går att träffa kollektivavtal om undantag från förbudet för nattarbete. Det finns även möjligheter till så kallade direktundantag från förbudet mot nattarbete när det finns särskilda skäl, som arbetets art, samhällets behov eller särskilda omständigheter.<sup>34</sup>

Vad gäller arbetstidens förläggning finns det regler för när arbetstagaren ska informeras om arbetstidsförläggningen. Även vad som gäller för minsta dygns- och veckovila och vad som gäller vid nattarbete är reglerat inom ramen för reglerna kring arbetstidens förläggning liksom frågor om raster och måltidsuppehåll.

Det är Arbetsmiljöverket som har ansvar för tillsynen av att lagen följs och myndigheten får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen och föreskrifter som meddelas med stöd av lagen ska följas. Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite. Lagen innehåller också straffbestämmelser.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får undantag göras från lagen i dess helhet, eller från ett antal i lagen angivna bestämmelser. Några bestämmelser får även göras avvikelser från med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser gäller under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.<sup>35</sup> Om det inte finns något kollektivavtal på arbetsplatsen eller om parterna inte lyckats komma överens kan Arbetsmiljöverket

---

<sup>32</sup> Se arbetstidslagens 2 §.

<sup>33</sup> Arbetsmiljöverket (2015), s. 7.

<sup>34</sup> Gullberg m.fl. (2014), s. 120 ff.

<sup>35</sup> Se vidare arbetstidslagen 3 §.

bevilja dispens från många av lagens regler om arbetstidens längd och förläggning. Som en allmän förutsättning för ett undantag gäller att det ska finnas särskilda skäl. Exempel på särskilda skäl är att något oförutsett har inträffat som har lett till försening i verksamheten.<sup>36</sup>

Vid avvikelser, både i kollektivavtal och när Arbetsmiljöverket beviljar dispens, måste hänsyn tas till de begränsningar som finns i EU:s arbetstidsdirektiv<sup>37</sup> och i arbetsmiljölagens (1977:1160) bestämmelser.<sup>38</sup> Avvikelseerna måste hålla sig inom arbetstidsdirektivets gränser och inte innebära mindre förmånliga villkor för arbetstagarna än vad som följer av direktivet. Skulle avvikelserna innebära mindre förmånliga villkor är avtalet ogiltigt. Denna så kallade EU-spärr har betydelse vid avvikelser som gäller sammanlagd arbetstid, dygnsvila, nattarbete, veckovila och raster.<sup>39</sup>

Arbetstidslagen kompletteras av arbetstidsförordningen (1982:901). Förordningen innehåller bland annat bemyndiganden för Arbetsmiljöverket att meddela föreskrifter om lagens tillämpning.

## Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA-föreskrifterna) som gäller från och med den 31 mars 2016 reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. OSA-föreskrifternas 12 § innehåller riktlinjer för arbetstidens förläggning:

Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.<sup>40</sup>

---

<sup>36</sup> Arbetsmiljöverket (2015), s. 47.

<sup>37</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

<sup>38</sup> Gullberg m.fl. (2014), s. 37.

<sup>39</sup> Arbetsmiljöverket (2015), s. 16.

<sup>40</sup> AFS 2015:4.



Kopplat till 12 § finns även Arbetsmiljöverkets allmänna råd:

Allmänna råd: Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa är

1. skiftarbete,
2. arbete nattetid,
3. delade arbetspass,
4. stor omfattning av övertidsarbete,
5. långa arbetspass, och
6. långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning. Arbetsgivaren bör även ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor. I arbetstidslagen (1982:673) anges gränser för hur många timmar arbetstagare som mest får arbeta och vilka viloperioder de minst ska ha. Arbetstidslagen anger därmed de yttersta gränserna för arbetstiden men innehåller inga regler om hur arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstidens förläggning i arbetsmiljöarbetet.

#### 4.4 Osäkerhet i anställningen

Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU) behandlar frågan om osäkerhet i anställningen som ohälsosfaktor i sin systematiska litteraturöversikt om olika arbetsmiljöfaktorer koppling till symtom på depression och utmattningssyndrom. Med osäkerhet i anställningen avses både påverkan av anställningsform och av omstrukturering eller neddragningar på arbetsplatsen.

SBU beskriver det möjliga sambandet som att osäkerhet i anställningen kan leda till oro inför framtiden vilket kan resultera i sekundär stress och hjälplöshet. Eftersom hotet inför framtiden är oklart har individen svårt att hantera denna typ av stress. Långdragna eller upprepade osäkerhetssituationer av det här slaget kan enligt SBU

antas vara särskilt skadligt när det gäller att utveckla depressions-  
symtom eller symtom på utmattningssyndrom.<sup>41</sup>

SBU:s slutsats är att det i de analyserade studierna fanns ett samband mellan osäkerhet i anställningen och känslomässig utmattning. SBU:s slutsats bygger på tre studier av medelhög kvalitet med sammanlagt 12 000 deltagare i Europa. Två av studierna bygger på hela den yrkesverksamma befolkningen och en av studierna var inriktad på hälsovårdssektorn. Materialet som studerade symtom på utmattningssyndrom gick inte att dela upp på kvinnor och män.<sup>42</sup>

Även när det gäller depression finns det enligt SBU ett begränsat men säkerställt vetenskapligt stöd för att exponering för osäkerhet i anställningen leder till en högre förekomst av depressionssymtom. När materialet som rör symtom på depression delades upp på kön var det vetenskapliga underlaget otillräckligt för att kunna avgöra om det fanns ett samband.<sup>43</sup>

Det vetenskapliga underlaget var otillräckligt för att avgöra om det finns ett samband mellan osäkerhet i anställningen och användandet av antidepressiva läkemedel.<sup>44</sup>

SBU efterlyser fler studier inom området, särskilt skillnader mellan yrkesgrupper och mellan olika nivåer i hierarkiska organisationer, och hur konjunktur, utbildning, ålder och kön påverkar. Även sambandet mellan begränsade utvecklingsmöjligheter och depression och utmattningssymtom borde enligt SBU studeras mer ingående.<sup>45</sup>

Utöver studier av det ganska vida begreppet osäkerhet i anställningen finns det studier som specifikt studerar individer med osäkra anställningar (på engelska ofta precarius workers). Begreppet innehåller en rad olika sätt att arbeta, med det gemensamt att de innebär en osäkerhet i någon form, inklusive korta och tillfälliga anställningar.

I en rapport från Kommunal beskrivs att tidsbegränsat anställda medlemmar i Kommunal vittnar om en prekär tillvaro med små möjligheter att planera sitt liv eller känna trygghet i sin försörjning. Det påverkar deras hälsa, familjeliv och sociala liv mycket negativt och skapar splittring mellan personalen på arbetsplatsen.

---

<sup>41</sup> SBU (2014), s. 304.

<sup>42</sup> SBU (2014), s. 228.

<sup>43</sup> SBU (2014), s. 22 f.

<sup>44</sup> SBU (2014), s. 165.

<sup>45</sup> SBU (2014), s. 32.

I en italiensk studie från 2016 jämfördes skaderisken för unga (personer under 30 år som trätt in på arbetsmarknaden efter 2000) fördelat på olika kategorier baserat på graden av anställningstrygghet. Unga med osäkra anställningar hade signifikant högre skaderisk jämfört med dem med hög grad av anställningstrygghet. Den förhöjda risken var mellan 24 och 57 procent.<sup>46</sup>

I en svensk forskningsöversikt från 2018 där sambandet mellan osäkra anställningar och arbetsolyckor och skador har analyserats finner forskarna att sambandet varierar beroende på vilken typ av osäker anställning det handlar om. Starkast samband mellan olyckor och skador på arbetsplatsen finns för personer som har flera arbeten, bemanningsanställda och för underleverantörer. Översikten omfattar fem studier av tillfälliga anställningar. En studie visar ett signifikant samband med risken för skador, medan de övriga inte kan säkerställa ett samband eller uppvisar ett negativt samband.

Forskarna resonerar i översikten om svårigheterna med att tolka resultaten där personer med osäkra anställningar jämförs med tillsvidareanställda. Tillfälligt anställda är ofta unga. Det ger en högre risk för olyckor men en lägre risk för slitageskador jämfört med dem som har arbetat under längre tid. Tillfälligt anställda arbetar ibland men inte alltid kortare arbetspass än tillsvidareanställda. Arbetstiderna påverkar exponeringen för riskfaktorer och få studier tar hänsyn till detta.<sup>47</sup>

I en longitudinell enkätstudie fick ett slumpmässigt urval svenskar som var mellan 18 och 34 år 1999/2000 besvara ett antal frågor om arbetsliv och psykisk hälsa. Enkäten följdes sedan upp med samma urval individer 2005 och 2010. Resultaten visade på en signifikant förhöjd risk för psykisk ohälsa för dem som i utgångsläget haft en osäker anställning även då resultaten kontrollerats för dem som redan inledningsvis rapporterade nedsatt psykisk ohälsa samt för andra bakgrundsfaktorer.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Giraudo m.fl. (2016).

<sup>47</sup> Koranyi m.fl. (2018).

<sup>48</sup> Canivet m.fl. (2016).

## 4.5 Rättvisa och möjlighet till utveckling

Utöver själva osäkerheten i anställningen kan det finnas andra möjliga hälsofaktorer som samvarierar med att vara tidsbegränsat anställd. Rättvisa är positivt för arbetsmiljön. Att ofrivilligt arbeta på andra villkor än de villkor som övriga på arbetsplatsen har kan skapa en känsla av orättvisa. En annan aspekt är att det mer kortsiktiga perspektivet som följer av en tidsbegränsad anställning kan ge mindre möjlighet till utveckling i arbetet i jämförelse med en tillsvidareanställning. Båda aspekternas samband med symtom på depression och symtom på utmattningssyndrom har undersökts av SBU i litteraturoversikten från 2014.

Ett arbete med låga krav och liten möjlighet till utveckling kan leda till understimulering, vilket i sin tur kan öka risken för symtom på depression eller utmattningssyndrom. Även ett bristande samband mellan ansträngning och belöning är en vanlig förklaringsmodell bakom framför allt symtom på depression, men även i viss mån utmattningssyndrom.<sup>49 50</sup>

Enligt SBU finns det vetenskapligt stöd för att liten möjlighet till utveckling har ett samband med depressionssymtom, både för kvinnor och för män. När det gäller symtom på utmattningssyndrom var det vetenskapliga underlaget otillräckligt.<sup>51</sup>

Forskning som behandlar rättvisa, eller ”schyssthet”, på arbetsplatsen har förekommit sedan mitten av 1900-talet. Vanligen har sambandet mellan upplevd rättvisa och produktivitet studerats. Det är först sedan millennieskiftet som kopplingen mellan upplevd (o)rättvisa och olika hälsoaspekter har studerats. Ofta används begreppet organisatorisk rättvisa (Organizational Justice). En rad studier har funnit samband mellan upplevd orättvisa och olika hälsoproblem. Det har gällt bland annat sömnproblem, hjärt- och kärlsjukdomar, problem med ämnesomsättningen, kognitiva problem och även större alkoholkonsumtion och att antalet rökta cigaretter ökade bland rökare.

Tidigare byggde den vanligaste förklaringsmodellen till de observerade sambanden mellan orättvisa och ohälsa på att upplevd orättvisa påverkar tilliten negativt. Under senare år har en mer känslösbaserad förklaringsmodell börjat tillämpas i kombination med tillit som förklaringsfaktor. Rättvis behandling skapar starka positiva

<sup>49</sup> SBU (2014), s. 44 f.

<sup>50</sup> Se även delbetänkandet, SOU 2018:24, s. 128 ff.

<sup>51</sup> SBU (2014), s. 89.

känslor, medan orättvisa skapar starka negativa känslor som ilska, ångest och skuld. Exempelvis är det belagt att upplevd orättvisa kan leda till sabotage, att chefer utsätts för verbala kränkningar eller till att anställda utför privata ärenden på arbetstid. En studie fann att det var dubbelt så stor risk för att inlagda patienter fick infektioner om personalen upplevde att de var orättvist behandlade.<sup>52</sup>

I sin systematiska litteraturöversikt från 2014 kom SBU fram till att det finns vetenskapligt stöd för att en rättvis miljö hänger samman med låg förekomst av känslomässig utmattning. Materialet gick inte att dela upp på kvinnor och män.<sup>53</sup> Enligt SBU finns det vetenskapligt stöd för att låg förekomst av rättvis miljö hänger samman med symtom på depression. Som bakomliggande förklaring till sambandet i arbetsmiljösammanhang lyfter SBU bland annat att en orättvis miljö kan upplevas som brist på kontroll och som ett hot mot den upplevda statuspositionen. Båda dessa faktorer är väl belagda som starka stressfaktorer.<sup>54</sup>

#### 4.5.1 Relationsrättvisa

Relationsrättvisa är en del av begreppet organisatorisk rättvisa (se ovan). Ursprungligen delades organisatorisk rättvisa in i dimensionerna distributiv rättvisa (hur resurser fördelas), procedurreglrättvisa (hur beslut fattas) och interaktionsrättvisa (hur relationen mellan chefer och anställda fungerar). Det är först relativt nyligen som dimensionen relationsrättvisa har inkorporerats i området organisatorisk rättvisa. Skälet är att det har visat sig att schysst behandling har visat sig vara viktigt för anställdas engagemang i arbetet, motivation och hälsa. Tillit är ett nyckelord i sammanhanget. Det finns ett antal forskningsstudier som har funnit samband mellan frånvaro från arbetet och låg nivå av tillit och relationsrättvisa. Sambandet verkar finnas både på individ- och på gruppnivå.

I en studie av vad som kännetecknar organisationer med låg sjukfrånvaro kommer forskarna fram till att hälsosamma organisationer (organisationer med låg sjukfrånvaro) kännetecknas av att de styrs på ett sätt som uppfattas som rättvist (schysst), vänligt, omtänksamt och opartiskt. Att arbetstagarnas synpunkter tas till vara har också

---

<sup>52</sup> Virtanen och Elovainio (2018).

<sup>53</sup> SBU (2014), s. 220.

<sup>54</sup> SBU (2014), s. 301.

betydelse. De organisatoriska aspekterna på relationsrättvisa beskrivs som att en generellt sett positiv inställning till arbetstagarna kan påverka de anställdas motivation och dedikation till arbetet. Det minskar i sin tur frånvaron från arbetet. Det är även tänkbart att det finns mer direkta samband med lägre grad av stress av att arbetstagare känner sig trygga och har tillit till arbetsgivaren.<sup>55</sup>

## 4.6 Arbetsmiljö och tidsbegränsade anställningar

Arbetsmiljöundersökningen har genomförts av SCB på uppdrag av Arbetsmiljöverket vartannat år sedan 1989. Hösten 2018 presenterades *Arbetsmiljöundersökningen 2017*.<sup>56</sup> För första gången redovisades resultat fördelat på om den svarande har fast eller tidsbegränsad anställning.

### *Ungefär lika nöjda med arbetet*

Resultaten av undersökningen visar att fast och tidsbegränsat anställda var ungefär lika nöjda med arbetet i stort. Enligt Arbetsmiljöverket har det en negativ inverkan på arbetsmiljön om det finns en risk för uppsägning eller hot om kortare arbetstid. Var fjärde (23 procent) tidsbegränsat anställd svarar att de upplever risk för uppsägning eller för att få ofrivilligt förkortad arbetstid. Motsvarande andel bland fast anställda är knappt var tionde (8 procent). När det gäller risken att förflyttas till ett annat arbete var det dock något vanligare att fast anställda upplevde en sådan risk (15 procent) jämfört med tidsbegränsat anställda (10 procent). Det är enligt Arbetsmiljöundersökningen vanligt att tidsbegränsat anställda inte har tillgång till företagshälsovård.

### *Mer arbete helger och kvällstid för tidsbegränsat anställda*

I undersökningen arbetade omkring 66 procent av de fast anställda enbart dagtid på vardagar. Bland tidsbegränsat anställda var motsvarande andel hälften. Det var inte några stora skillnader när det gäller

---

<sup>55</sup> Stoetzer m.fl. (2014).

<sup>56</sup> Arbetsmiljöverket (2018a).

omfattningen på arbete under nätter mellan fast och tidsbegränsat anställda. Däremot verkar arbete under helger och kvällar vara vanligare för tidsbegränsat anställda. 43 procent av de tidsbegränsat anställda svarade att arbete på helger förekommer, i jämförelse med 29 procent bland de fast anställda. 23 procent av de tidsbegränsat anställda uppgav att minst hälften av arbetsdagarna innehöll kvällsarbete jämfört med 13 procent bland de fast anställda. Det var också betydligt vanligare med delade turer bland tidsbegränsat anställda i jämförelse med fast anställda, 13 respektive 5 procent. Skillnaderna mellan kvinnor och män i respektive kategori var små för samtliga variabler.

#### *Förväntningar på att vara nåbar på fritiden*

Tidsbegränsat anställda svarade i undersökningen oftare att de förväntas vara nåbara på telefon (44 procent) och att läsa jobbmail (39 procent) på fritiden i jämförelse med fast anställda. Motsvarande andelar för fast anställda var 36 procent som uppgav att de förväntas svara i telefon och 29 procent som förväntas läsa jobbmail på fritiden. Det var i princip inga skillnader mellan kvinnor och män i respektive kategori.

#### *Arbeta trots så sjuk att man borde ha låtit bli*

Omkring sju av tio sysselsatta i åldern 16–64 år svarade att de någon gång under det senaste året har arbetat trots att man utifrån sin egen bedömning varit sjuk och borde ha låtit bli. Bland dem som under det senaste året hade arbetat trots sjukdom uppgav 45 procent av de tidsbegränsat anställda att de arbetar trots att de är sjuka för att inte verka lata. Motsvarande andel bland fast anställda var 20 procent. 20 procent av de tidsbegränsat anställda uppgav att skälet var att de var rädda för att förlora jobbet. Bland fast anställda var det 4 procent som valde det alternativet.

## 4.7 Sjukförsäkringen och tidsbegränsade anställningar

ISF:s Arbetsrapport 2016:1 *Tidsbegränsade anställningar och sjukförsäkringen* visar att tidsbegränsat anställda mindre ofta är sjukskrivna i jämförelse med tillsvidareanställda. En förklaring är att de drar sig för att vara sjuka trots nedsatt arbetsförmåga men också att de oftare nekas ersättning.

Rapporten visar att det vid prövningen av rätten till sjukpenning inte alltid är tydligt när tidsbegränsat anställda ska betraktas som anställda och när de ska betraktas som arbetslösa. Det gäller framför allt dem som är tim- eller behovsanställda. Detta medför att skyddet för inkomstbortfall vid sjukdom kan se olika ut beroende på anställningsform.<sup>57</sup> Se även avsnitt 8.4.2.

## 4.8 Utredningens iakttagelser

- Arbete är i grunden en hälsofrämjare. Det positiva sambandet mellan arbete och en god hälsa förutsätter dock rimliga arbetsvillkor och en god arbetsmiljö.
- Kort framförhållning, kort dygnsvila och delade skift bör undvikas. Även många skift i rad, periodplanering, långa skift och varierande starttider bör undvikas så långt det går. Varierande, oförutsägbara och oregelbundna arbetstider försvårar möjligheten till återhämtning.
- Det är viktigt att arbetsgivaren respekterar de anställdas återhämtningsbehov och planerar så att arbetet inte tar över arbetstagarens liv.
- Osäkerhet i anställningen kan leda till oro inför framtiden vilket kan resultera i sekundär stress och hjälplöshet. Eftersom hotet inför framtiden är oklart har individen svårt att hantera denna typ av stress. Långdragna eller upprepade osäkerhetssituationer av det här slaget kan antas vara särskilt skadligt när det gäller att utveckla depressionssymtom eller symtom på utmattningssyndrom.

---

<sup>57</sup> ISF (2016).



- Studier av unga med osäkra anställningar visar på högre risk för både skador i arbetet och för psykisk ohälsa jämfört med dem med fast anställning.



## 5 Omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist – Nuvarande regler

### 5.1 Inledning

Omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist innebär att arbetsgivare vid en arbetsbristsituation väljer att erbjuda arbetstagare fortsatt anställning, men med ett lägre arbetstidsmått, i stället för att säga upp personal. Ett exempel är att en arbetsgivare med femton heltidsanställda behöver organisera sin verksamhet på ett nytt sätt med färre antal arbetade timmar, totalt motsvarande tre färre heltidsanställningar. I stället för att säga upp tre av de femton heltidsanställda väljer arbetsgivaren att erbjuda alla femton att fortsättningsvis arbeta på 80 procent av en heltidsanställning. Det här kapitlet inleds med en beskrivning av gällande rätt i författning. Därefter redovisas hur kollektivavtalsregleringarna ser ut på området. I kapitel 6 redovisas en kartläggning som har gjorts tillsammans med arbetsmarknadens parter. I kapitel 7 presenteras analys och slutsatser, liksom utredningens förslag.

### 5.2 Gällande rätt

#### 5.2.1 Arbetsledningsrätten

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet är en så kallad allmän rättsgrundsats som gäller även utan stöd i kollektivavtal då den betraktas som en dold klausul i kollektivavtalet. Principen kallas ofta även § 32-befogenheter efter den paragraf principen hade i dåvarande SAF:s stadgar.

Med utgångspunkt i arbetsledningsrätten är det arbetsgivaren som inom ramarna för annan lagstiftning och reglering bestämmer hur verksamheten ska organiseras, vem som ska anställas och vilka förändringar som behöver göras.<sup>1</sup> Arbetsledningsrätten utövas inom de ramar som ges av annan lagstiftning. Bestämmelserna om saklig grund för uppsägning, omplacering och turordning i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) är exempel på regler som anger ramarna för arbetsledningsrätten. Även arbetstidslagen och diskrimineringslagstiftningen sätter gränser för arbetsledningsrätten.

När det gäller omplaceringsrätten är arbetsledningsrätten relativt vittgående. Det finns dock två principer som anger ramarna för omplaceringsrätten. Den första är bastubadarprincipen (AD 1978 nr 89). Den innebär att omplaceringsrätten inte gäller i fall där erbjudandet om omplacering är så ingripande för arbetstagaren att det är att likställa med en uppsägning och nyanställning.<sup>2</sup> Den andra principen kallas för 29/29-principen (AD 1929 nr 29). Den innebär att omplaceringsrätten enligt arbetsledningsrätten endast sträcker sig så långt som arbetstagarens arbetsskyldighet sträcker sig. Det finns tre aspekter som begränsar arbetsskyldigheten:

- Arbetsskyldigheten omfattar alla arbetsuppgifter som utförs för arbetsgivarens räkning. Det vill säga att arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke kan överföra sina skyldigheter enligt anställningsavtalet till annan arbetsgivare.
- Arbetsskyldigheten gäller inom arbetsgivarens naturliga verksamhetsområde. Det innebär inom kollektivavtalets tillämpningsområde. En tjänsteman är normalt inte är skyldig att utföra arbete som faller inom arbetares kollektivavtal och tvärtom.
- Slutligen gäller arbetsskyldigheten inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Det ska med andra ord inte krävas någon genomgripande omskolning av arbetstagaren för att hen ska kunna utföra sina arbetsuppgifter.

Inför ett beslut råder många gånger förhandlingsskyldighet med arbetstagarorganisation för arbetsgivaren.

---

<sup>1</sup> SOU 2014:55, s. 16.

<sup>2</sup> Sigeman och Sjödin (2013), s. 159 f.

## 5.2.2 Förhandling och informationsskyldighet

### De centrala reglerna

Regler om förhandling och informationsskyldighet till arbetstagare finns framför allt i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Det finns utöver det regler om inflytande, som förutsätter att information har givits, i form av arbetstagarrepresentation. Bestämmelser finns i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda, och om arbetstagarinflytande i inom EU särskilda företag. Det finns även regler för mer speciella situationer, till exempel särskilda regler om fartygsnämnd i sjömanslagen (1973:282).

MBL är generellt tillämplig i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Som arbetstagare i lagens mening anses också den som utför arbete åt annan och, utan att vara anställd hos denne, har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. MBL är som utgångspunkt tillämplig på all verksamhet i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (1 §).<sup>3</sup>

Av särskilt intresse för utredningen är att arbetsgivaren är skyldig att innan beslut om viktiga förändringar i verksamheten förhandla med en arbetstagarorganisation. Det gäller också viktiga ändringar av anställningsförhållanden för enskilda medlemmar i arbetstagarorganisationen. Det kan till exempel gälla en ändring av arbetstagarens arbetstidsmått, och reglerna beskrivs närmare i samband med vad som gäller om förhandling vid arbetsbrist (se nedan). Redan inledningsvis kan sägas att förhandlingsskyldigheten innebär att arbetsgivaren måste avvakta med att fatta beslut och genomföra det tills efter förhandlingarna är avslutade.<sup>4</sup> Syftet med bestämmelsen är att arbetstagarorganisationen ska ha möjlighet att påverka arbetsgivaren och att det ska ingå i beslutsunderlaget för arbetsgivaren.<sup>5</sup> Även arbetstagarorganisationen kan påkalla förhandling med arbetsgivaren innan denna fattar eller verkställer beslut som rör medlem i organisationen (12 § MBL).

Finns lokal arbetstagarorganisation ska förhandlingsskyldigheten fullgöras i första hand genom förhandling med denna. Kommer

---

<sup>3</sup> MBL är dock subsidiär i förhållande till specialregler i annan lagstiftning (3 §), liksom får avvikelser från en del bestämmelser regleras genom kollektivavtal (4 §).

<sup>4</sup> Holke och Olason (2014), s. 103.

<sup>5</sup> Prop. 1975/76:105, s. 355 f.

parterna inte överens vid den lokala förhandlingen ska arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.<sup>6</sup>

### Information om verksamhetens utveckling

I 19 § MBL föreskrivs att en arbetsgivare fortlöpande ska hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt och om riktlinjerna för personalpolitiken. Av lagmotiven kan utläsas att en arbetsgivare med stöd av dessa regler är skyldig att informera om produktionsteknik, organisation, planering och utveckling. I 20 § första stycket MBL regleras att informationsskyldigheten ska ske gentemot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns.

MBL bygger på att information till och förhandlingar med arbetstagarorganisation ska fullgöras gentemot den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen. Den primära informations- och förhandlingsskyldigheten enligt 11 och 19 §§ MBL gäller gentemot sådan organisation. Även en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal är skyldig att underrätta arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken (19 a § MBL). Icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare har alltså i detta hänseende samma informationsplikt som en kollektivavtalsbunden.<sup>7</sup> Av 20 § andra stycket MBL framgår att informationsskyldigheten enligt 19 a § MBL ska fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns.

Informationsskyldigheten omfattar inte endast uppgifter som har betydelse för att bedöma utsikterna för framtiden utan också uppgifter som hänförs till vad som har varit liksom upplysningar om det aktuella läget.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> MBL 14 §.

<sup>7</sup> För att säkerställa att arbetstagarna får föreskriven information finns i 19 b § regler om att en arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt 19 a § inte får vägras skäligen ledighet för detta.

<sup>8</sup> Prop. 2011/12:178 s. 68.

## Arbetstagarinflytande genom styrelsen

Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda ger kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer rätt att vid företag av en viss storlek utse ledamöter att representera de anställda i företagets styrelse. Med företag avses aktiebolag, bank, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomisk förening samt även vissa så kallade europakooperativ (2 §). Lagens syfte är att de anställda genom representanters deltagande i beslutsprocessen inom företagen ska beredas insyn i och inflytande över verksamheten.<sup>9</sup>

## Arbetstagarinflytande i gemenskapsföretag och europabolag

Reglerna om företagsråd gäller för företag med minst 1 000 anställda som bedriver verksamhet i två eller flera av unionens medlemsländer. Av lagen (2011:427) om europeiska företagsråd följer att informations- och samrådsförfarandet huvudsakligen kommer till stånd genom att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna bildas.<sup>10</sup>

På liknande sätt finns regler om information och samråd med arbetstagare genom avtal om arbetstagarinflytande och förhandlingsdelegation i de inom unionen särskilda organisationsformerna europabolag och europakooperativ.<sup>11</sup> Bestämmelserna finns i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag och lag (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ.<sup>12</sup>

På samma sätt som gäller för lagen om arbetstagarinflytande i europabolag anger lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ att arbetstagarinflytandet i första hand ska regleras genom avtal

---

<sup>9</sup> Sigeman (2010), s. 109.

<sup>10</sup> Reglerna bygger på det bakomliggande Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om rättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Av 4 § framgår att lagen berör gemenskapsföretag som har minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, varav minst 150 arbetstagare i var och en av minst två EES-stater. Enligt 4 § 2 träffar lagen också företagsgrupper som fyller likartade kriterier.

<sup>11</sup> Rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag och rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar) införde inom EU dessa organisationsformer.

<sup>12</sup> De bakomliggande direktiven är rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande och rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande.

om hur arbetstagarinflytandet i bolaget ska fungera mellan arbetstagarernas förhandlingsdelegation och företagets ledning. Kan avtal inte träffas ska ett arbetstagarråd som består av representanter för arbetstagarerna inrättas. Rådet har rätt till information och samråd enligt vad som föreskrivs i lagen.

### Förhandling med arbetstagarorganisation vid arbetsbrist

Den centrala lagregleringen om information till och överläggningar med arbetstagarare i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist finns i 11–14 §§ MBL, till vilken 29 § LAS hänvisar.<sup>13</sup>

Innan en arbetsgivare beslutar om en viktigare förändring av sin verksamhet, ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Detsamma gäller inför beslut om en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagarare som tillhör organisationen. Endast om synnerliga skäl finns får beslut fattas och verkställas före förhandling.<sup>14</sup> Skyldigheten, enligt 11–13 §§ MBL, ska i första hand fullgöras gentemot den lokala arbetstagarorganisationen.<sup>15</sup>

Förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL gäller i förhållande till kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer.<sup>16</sup> Denna förhandlingsskyldighet gäller alltid för de berörda frågorna, även vid tillfälligtvis kollektivavtalslöst tillstånd. En förhandlingsskyldighet gäller också för en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal (13 § MBL).<sup>17</sup> Om kollektivavtal saknas ska förhandlingsskyldigheten fullgöras mot samtliga berörda arbetstagarorganisationer, det vill säga de organisationer som har åtminstone någon medlem hos den arbetsgivare som berörs av förhandlingsfrågan.<sup>18</sup> I 15 § andra stycket MBL finns bestämmelser om vad arbetsgivaren ska underrätta motparten om i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund

<sup>13</sup> Det finns unionsrättsliga regler i bl.a. rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar. Det har i Sverige genomförts i MBL och lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

<sup>14</sup> I princip att det föreligger en tvångssituation, jfr AD 2013 nr 11 där bolaget visserligen hade varit i ett ekonomiskt besvärligt läge men självt ansvarig för att det hamnat i tidsnöd.

<sup>15</sup> På samma sätt gäller att informationsskyldigheten enligt 19 och 20 §§ MBL i första hand fullgörs till lokal organisation, se tidigare avsnitt.

<sup>16</sup> Bestämmelsen bedömdes i huvudsak svara mot bestämmelserna om information och överläggning i direktivet 98/59/EG om kollektiva uppsägningar (se prop. 1994/95:102 s. 71–75).

<sup>17</sup> Regeln gäller dock inte arbetsgivare som endast tillfälligt saknar kollektivavtal. (Jfr 5 §.)

<sup>18</sup> Prop. 1994/95:102, s. 84.



av arbetsbrist. Denna lägsta nivå av information gäller oavsett antalet arbetstagare som berörs av det planerade beslutet om uppsägning.

### **Varsel till Arbetsförmedlingen vid uppsägningar**

Om en driftsinskränkning kan medföra uppsägning av minst fem arbetstagare ska en arbetsgivare varsla Arbetsförmedlingen. Bestämmelser om anmälan till myndighet inför beslut om uppsägningar på grund av arbetsbrist finns i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Detsamma gäller om det finns risk för permitteringar eller att arbetstagare med tidsbegränsad anställning inte får fortsatt anställning. Arbetsförmedlingen ska även varslas om en inskränkning under en period av nittio dagar kan medföra att antalet uppsägningar sammanlagt uppgår till minst tjugo. Regeln gäller även när tidsbegränsade anställningar upphör i förtid.<sup>19</sup>

Syftet med varselskyldigheten är att Arbetsförmedlingen ska kunna undersöka andra möjligheter till sysselsättning för berörda arbetstagare eller i övrigt mildra negativa verkningar för friställd personal. Lagen anger vilka tidsfrister som gäller för varsel till Arbetsförmedlingen. Informationen i varslet till Arbetsförmedlingen motsvarar den som ska lämnas till arbetstagarorganisationerna enligt 15 § MBL.

### **5.2.3 Omplacering och turordning vid arbetsbrist**

#### **Arbetsbrist är saklig grund för uppsägning**

För att en arbetsgivare ska ha rätt att säga upp en arbetstagare måste uppsägningen vara sakligt grundad (7 § LAS). Detta är en central bestämmelse i LAS. Reglerna om saklig grund är inte dispositiva. LAS är lagtekniskt uppdelad så att en arbetsgivare kan säga upp en arbetstagare antingen på grund av personliga skäl eller på grund av arbetsbrist. Med arbetsbrist avses de situationer där personliga omständigheter inte läggs till grund för uppsägningen. Arbetsbrist förekommer inte bara när arbetsgivaren helt eller delvis lägger ner sin verksamhet, utan det kan också till exempel vara att arbetsuppgifterna förändras och arbetsgivaren på grund av organisatoriska förändringar

---

<sup>19</sup> Jämför med artikel 1.2 a uppsägningsdirektivet, se prop. 1994/95:102, s. 87.

i verksamheten inte längre kan erbjuda samma arbete som förut. Ett annat exempel är att arbetsgivaren utvidgar en anställning från deltid till heltid, vilket innebär att det blir arbetsbrist på deltidstjänsten.<sup>20</sup>

## Omreglering av anställningsvillkor

Av förarbetena till LAS framgår att lagen inte gäller

sådan uppsägning som avser omreglering av anställningsvillkoren, t.ex. förändring av en heltidsanställning till deltidsanställning. Detta innebär att anställningsförhållandet inte kan bringas att upphöra genom sådan åtgärd. Kan enighet inte uppnås om ändring av anställningsvillkoren, har arbetsgivaren att säga upp på nytt och därvid iakttä lagens regler om varsel, uppsägningstid och uppsägningens form m.m.<sup>21</sup>

En omreglering av anställningsvillkoren kan ske om arbetsgivaren eller arbetstagaren lägger fram ett förslag om villkorsförändring, till exempel av arbetstidsmättet, och förändringen accepteras av motparten. Detta gäller under förutsättning att anställningsavtalet inte strider mot tvingande lag, kollektivavtal som parterna är bundna av, eller god sed på arbetsmarknaden. Om den andra parten tackar nej till den föreslagna ändringen kan det vara så att den som kommit med förslaget vill frigöra sig från anställningsavtalet genom uppsägning och i så fall ska reglerna i LAS tillämpas, inklusive turordningsreglerna.<sup>22</sup> En förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna frigöra sig från anställningsavtalet är att den föreslagna förändringen är skälig. En arbetsgivare kan alltså lägga fram ett förslag om villkorsförändring till valfri arbetstagar, men kan inte omreglera en arbetstagers anställningsvillkor om arbetstagaren säger nej. Om arbetsgivaren då vill säga upp arbetstagaren ska reglerna i LAS tillämpas. Enligt LAS är arbetsgivaren först, innan uppsägning, skyldig att undersöka om det finns något annat arbete personen kan göra inom ramen för arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.

---

<sup>20</sup> Lunning och Toijer (2016).

<sup>21</sup> Prop. 1973:129, s. 238.

<sup>22</sup> AD 1978 nr 68, AD 2016 nr 69 och AD 2017 nr 56.

## Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

Utgångspunkten är att arbetsbrist i princip godtas som saklig grund för uppsägning.<sup>23</sup> Saklig grund för uppsägning föreligger dock inte om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig, LAS 7 § andra stycket. Anledningen till det är att uppsägning enligt lagstiftaren bör vara den yttersta åtgärden när alla andra möjligheter är uttömda.<sup>24</sup> Reglerna för omplacering enligt 7 § andra stycket LAS är inte dispositiva.

Innan uppsägning får ske är arbetsgivaren alltså skyldig att först försöka omplacera arbetstagaren. Det innebär att arbetsgivaren måste undersöka möjligheterna att bereda arbetstagaren ny sysselsättning inom ramen för anställningen eller genom en annan anställning hos sig.<sup>25</sup> Omplaceringsskyldigheten gäller bara lediga befattningar eller arbetsuppgifter och för arbete som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Det går som regel inte att kräva att arbetsgivaren inrättar nya befattningar eller vidtar mer omfattande organisationsförändringar.<sup>26</sup> Av bestämmelsen framgår att det ska vara skäligt att kräva att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren. I det ligger till exempel att någon omplaceringsskyldighet inte anses finnas när arbetstagaren har varit grovt misskötsam.<sup>27</sup>

Omplaceringsskyldigheten innebär i princip inte någon rätt för arbetstagaren att behålla sin befattning eller sina anställningsvillkor, som till exempel sin lön. Varken LAS som helhet eller omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket utgör något skydd för arbetstagarens befattning eller lön. Lagens bestämmelser syftar i stället primärt till att skydda själva anställningsförhållandet.<sup>28</sup> En arbetstagare som efter att ha tackat ja till ett erbjudande om omplacering och därefter omplaceras har inte heller någon rätt till uppsägningstid eller uppsägninglönen enligt LAS 11 och 12 §§ eftersom någon uppsägning inte har skett.<sup>29</sup>

Om arbetsbristen berör flera arbetstagare är arbetsgivaren inte skyldig att fördela erbjudanden om annat arbete enligt LAS 7 § andra

---

<sup>23</sup> Prop. 1973:129, s. 123 och prop. 1981/82:71, s. 65.

<sup>24</sup> Prop. 1973:129, s. 121 f.

<sup>25</sup> Prop. 1973:129, s. 121 f.

<sup>26</sup> Wästfelt m.fl. (2014), s. 146 f.

<sup>27</sup> Se vidare Lunning och Toijer (2016).

<sup>28</sup> Se till exempel AD 1997 nr 121, AD 2006 nr 11 och AD 2016 nr 53.

<sup>29</sup> AD 2016 nr 53.

stycket i turordning. Arbetsgivaren kan alltså välja vilka av de arbetsbristsdrabbade arbetstagarna som ska erbjudas de eventuella anställningar som finns lediga oberoende av arbetstagarnas anställningstid. Detta gäller så länge arbetsgivarens agerande inte kan anses vara ett kringgående av LAS eller stå i strid med god sed på arbetsmarknaden. Arbetsgivarens agerande får inte heller vara diskriminerande.<sup>30</sup>

För att ett kringgående ska anses föreligga ska syftet med arbetsgivarens åtgärder ha varit att undgå tillämpning av aktuella lagregler. Med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet ska också agerandet ha varit otillbörligt.<sup>31</sup> Det är även Arbetsdomstolen som avgör vad som skulle kunna anses stå i strid med god sed på arbetsmarknaden, ett exempel är trakasserier från arbetsgivarens sida.<sup>32</sup>

Först när omplaceringsmöjligheterna enligt ovan har uttömts får uppsägning ske och då med beaktande av turordningsreglerna i 22 § LAS.

## Turordningsreglerna

Turordningsreglerna är tillämpliga då flera arbetstagare vid en arbetsbristsituation konkurrerar om de arbeten som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren (inom den turordningskrets som arbetsbristen gäller). Reglerna innebär i princip att en turordningslista ska upprättas och att arbetstagarens plats i turordningen bestäms utifrån hans anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre sammanlagd anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.<sup>33</sup> All anställningstid får räknas oberoende av anställningsform och arbetstidsmätt och någon begränsning bakåt i tiden finns inte. Den enda förutsättningen är att det har förelegat ett anställningsförhållande,

---

<sup>30</sup> AD 2009 nr 50 och AD 2011 nr 30.

<sup>31</sup> AD 2003 nr 4.

<sup>32</sup> AD 1985 nr 65. Se också t.ex. AD 1991 nr 106 där domstolen gjorde bedömningen att det inte funnits godtagbara skäl för omplacering av en vårdare vid ett häkte och att beslutet därför stred mot lag och goda seder och utgjorde ett kollektivavtalsbrott. Se också t.ex. AD 2015 nr 95 där domstolen kom fram till att arbetsgivarens agerande att förändra en arbetstagares arbetsuppgifter och ge en erinran efter att hen skrivit inlägg på Facebook och bl.a. tagit ställning i en fråga som hen bevakade inom ramen för sin anställning som reporter och programledare, inte stred mot bl.a. god sed på arbetsmarknaden.

<sup>33</sup> 22 § 4 stycket LAS.

vilket gör att även tid då arbetstagaren till exempel har varit sjuk, föräldraledig eller tjänstledig för studier räknas in.<sup>34</sup>

Om en arbetstagare endast kan få behålla sitt arbete genom att ta en annan anställning än sin nuvarande, är en förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.<sup>35</sup> En arbetsgivare har i en turordningssituation inte någon möjlighet att välja vem hen anser är mest lämpad för att vara kvar och arbeta.<sup>36</sup> Detta skiljer sig alltså från omplaceringssituationen ovan där arbetsgivaren kan välja vem hen vill rikta omplaceringserbjudandet till.

Om en arbetstagare utan godtagbar anledning<sup>37</sup> har tackat nej till ett omplaceringserbjudande enligt 7 § andra stycket LAS föreligger saklig grund för uppsägning av den arbetstagaren oberoende av turordningsreglerna. Den arbetstagaren ska då inte vara med på turordningslistan. Skälet är att någon uppsägning inte hade behövt ske om arbetstagaren hade tackat ja till omplaceringserbjudandet.<sup>38</sup> Reglerna om turordning är dispositiva.

För det statliga området finns kompletterande turordningsregler. De innebär i korthet att vid bestämmandet av en arbetstagares plats i turordningen enligt LAS ska hänsyn också tas till kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör sina rättsskipnings- eller förvaltningsuppgifter.<sup>39</sup> Bakgrunden till bestämmelsen är att lagstiftaren har ansett det nödvändigt att tydliggöra att allmänhetens intresse av en fungerande förvaltning och rättsskipning i en turordningssituation ska beaktas och sättas i första hand.<sup>40</sup>

### *Undantagna arbetstagare*

Tre kategorier arbetstagare kan undantas från turordningsreglerna:

1. Sedan den 1 januari 2001 får arbetsgivaren i företag med högst tio anställda undanta högst två anställda av särskild betydelse för den

---

<sup>34</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 645.

<sup>35</sup> 22 § 4 stycket LAS.

<sup>36</sup> Wästfelt m.fl. (2014), s. 214.

<sup>37</sup> Arbetsdomstolen har tidigare ansett att ett exempel på en godtagbar anledning har varit när en arbetstagare har tackat nej då det utöver erbjudandena hen fått även har funnits ett annat med det tidigare arbetet jämförligt arbete att omplacera till. AD 1983 nr 110.

<sup>38</sup> Wästfelt m.fl. (2014), s. 153.

<sup>39</sup> LOA 12 §. Se också om särskilda regleringar för staten under *Kollektivavtalsdispositivitet*.

<sup>40</sup> Hinn, Aspegren och Karlsson (2015).

fortsatta verksamheten. Det är arbetsgivarens uppfattning om vilka som är av särskild betydelse som gäller så länge hens val inte står i strid med diskrimineringslagstiftningen eller om beslutet strider mot god sed på arbetsmarknaden eller annars är otillbörligt.<sup>41</sup>

2. Fackliga förtroendemän får undantas. Regeln har tillkommit i syfte att fackföreningar ska kunna upprätthålla facklig verksamhet i en situation då arbetsgivaren vidtar en driftsinskränkning. Det krävs att det är av särskild betydelse att den fackliga förtroendemannen undantas, vilket innebär att bestämmelsen endast gäller fackliga förtroendemän med viktiga löpande uppgifter. Det är den berörda fackliga organisationen som bestämmer om undantag ska göras.<sup>42</sup>
3. Arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga undantas om arbetstagaren har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren, samt om undantaget kan göra utan att det leder till allt för stora olägenheter för arbetsgivaren.<sup>43</sup>

Utöver dessa tre kategorier omfattas arbetstagare som har fyllt 67 år över huvud taget inte av turordningsreglerna.<sup>44</sup> Det finns alltså en åldersgräns för att omfattas av anställningsskyddet enligt LAS. Det finns ett förslag om att den gränsen ska höjas, så att arbetstagaren får rätt att kvarstå i anställningen till 69 år (Ds 2018:28). Det pågår beredning av förslaget inom Regeringskansliet. Det finns också vissa andra arbetstagare som är undantagna från LAS, till exempel arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> AD 2005 nr 32.

<sup>42</sup> Wästfelt m.fl. (2014), s. 218 f.

<sup>43</sup> LAS 23 §. Se vidare Wästfelt m.fl. (2014), s. 226 ff och Lunning och Toijer (2016), s. 652.

<sup>44</sup> LAS 33 §.

<sup>45</sup> LAS 1 §. Undantagna från lagen är:

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning, och
5. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

### *Kollektivavtalsdispositivitet*

Turordningsreglerna i 22 § LAS är kollektivavtalsdispositiva. Det innebär att det i kollektivavtal är möjligt att avtala om andra turordningsregler än lagens. Kollektivavtalen kan antingen träffas eller godkännas av central arbetstagarorganisation. De kan också träffas av lokal arbetstagarorganisation om ett centralt kollektivavtal gäller i andra frågor mellan parterna eller om ett sådant kollektivavtal endast tillfälligt inte gäller.<sup>46</sup> De avtalade turordningsreglerna får inte vara diskriminerande, otillbörliga eller strida mot god sed på arbetsmarknaden.<sup>47</sup>

LAS turordningsregler kan alltså ersättas av kollektivavtalsbestämda regler om turordning. Kollektivavtalen kan innehålla egna turordningsregler eller en fullmakt för lokala parter att när det blir aktuellt kunna träffa avtal om så kallade avtalsturlistor.<sup>48</sup>

På det statliga området finns Avtal om turordning för arbetstagare i staten (TurA-S).<sup>49</sup> Av avtalet framgår bland annat att turordningskretsarna på det statliga området i stället för vad som anges i LAS 22 § ska omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på den ort där arbetsbristen finns.<sup>50</sup> Även på det kommunala området finns ett centralt kollektivavtal som kompletterar LAS turordningsregler, AB 17 Allmänna bestämmelser.<sup>51</sup> På det privata området finns regler om möjligheten att frångå turordningsreglerna bland annat i omställningsavtalen.<sup>52</sup>

## **Regler om uppsägningstid och uppsägningslön**

En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under en uppsägningstid behålla sin lön, även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter eller får andra arbetsuppgifter än tidigare (12 § LAS).

Vid uppsägning gäller, för både arbetsgivare och arbetstagare, en minsta uppsägningstid om en månad. Arbetstagaren kan ha rätt till

---

<sup>46</sup> 2 § 3 st LAS.

<sup>47</sup> Se till exempel AD 1996 nr 114 och AD 2011 nr 37. Se om god sed på arbetsmarknaden ovan.

<sup>48</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 628.

<sup>49</sup> Statens arbetsgivarverks cirkulär 1984 A 11.

<sup>50</sup> TurA-S 3 §.

<sup>51</sup> Kollektivavtal mellan SKL och Kommunal, Allmänna bestämmelser 17.

<sup>52</sup> Se t.ex. Svenskt Näringsliv-PTK Omställningsavtal 1998-01-01 4 § och Underbilaga A.

längre uppsägningstid baserat på sin sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren (11 § LAS).<sup>53</sup> Uppsägningstiden för en föräldraledig arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist börjar löpa först när arbetstagaren återupptar eller skulle ha återupptagit sitt arbete.

## Rättsfall om ändrade arbetstidsmätt

Frågan om omreglering av arbetstidsmätt vid arbetsbrist har prövats av Arbetsdomstolen (AD) i några rättsfall.<sup>54</sup>

### *AD 2012 nr 16*

I målet ville en kommun på grund av försämrade ekonomiska förutsättningar ändra ett antal fritidspedagogers arbetstidsmätt. Förändringen skulle ske antingen genom en omreglering av arbetstidsmättet till 75 procent av heltid eller genom tjänstledighet med 25 procent under två år. Kommunen klargjorde att en arbetstagare som tackade nej till båda alternativen riskerade att bli av med sin anställning. Ett antal arbetstagare tackade ja till något av erbjudandena men angav att de motsatte sig förändringen.

Arbetsdomstolen kom fram till att då arbetstagarna uppfattat sig som tvungna att acceptera något av alternativen och att de svarat under protest var kommunens agerande att jämställa med verkställda uppsägningar. Då kommunen, som sysselsatte cirka 3 000 personer, inte hade genomfört någon omplaceringsutredning för att utreda om någon eller några av arbetstagarna kunnat omplaceras till anställningar på heltid var uppsägningarna inte sakligt grundade. Arbetsdomstolen ogiltigförklarade därför uppsägningarna och arbetstagarna hade rätt till skadestånd.

<sup>53</sup> För anställningsavtal som ingåtts före 1997 beräknas uppsägningstiden vanligtvis efter ålder.

<sup>54</sup> Även ett antal tidigare rättsfall är relevanta i sammanhanget. Däribland AD 1996 nr 144 och AD 2012 nr 11. I båda fallen kommer Arbetsdomstolen fram till att det inte är turordningsbrott att säga upp en arbetstagare som har tackat nej till ett omplaceringserbjudande som borde ha antagits.



*AD 2012 nr 47*

I målet önskade arbetsgivaren omorganisera verksamheten i en butik på så sätt att de två säljaranställningarna som fanns i butiken, på 35 (Säljare 1) respektive 7,17 timmar (Säljare 2) per vecka skulle ändras till två anställningar med 25 respektive 15 timmar per vecka. Totalt minskade antalet arbetstimmar i butiken med 2,17 timmar. Säljare 1 som hade ett veckoarbetstidsmått på 35 timmar och var den som hade längst anställningstid erbjöds anställningen på 25 timmar och upplystes om att om hon tackade nej skulle hon bli uppsagd. Säljare 1 ansågs av Arbetsdomstolen ha tackat nej. Hen sades därefter upp på grund av arbetsbrist i april. Butikens omorganisation skulle ske i oktober när Säljare 1:s uppsägningstid om 6 månader löpte ut. Under slutet av sommaren tackade Säljare 1 ja till en ny anställning med arbetstidsmåttet 25 timmar per vecka.

Arbetstagarparterna hävdade att Säljare 1 hade blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, men att det inte fanns någon arbetsbrist. Säljare 1 hade inte heller fått något omplaceringserbjudande innan hon sades upp, eller erbjudandet hade åtminstone inte varit skäligt. Att erbjudas sin egen anställning men med ett färre antal timmar kunde enligt arbetstagarparterna inte ses som ett omplaceringserbjudande. Uppsägningen hade därför inte varit sakligt grundad. I andra hand ansåg arbetstagarparterna att arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna eftersom Säljare 1 sagts upp trots att hen hade längst anställningstid i butiken. Nedskärningen på 2,17 timmar borde ha drabbat Säljare 2 som hade kortare anställningstid.

Arbetsgivarparterna ansåg att det hade förelegat arbetsbrist på Säljare 1:s anställningen med arbetstidsmåttet 35 timmar. Eftersom Säljare 1 inte hade accepterat omplaceringserbjudandet till 25-timmarsanställningen fanns det saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist. Arbetsgivarsidan ansåg vidare att det inte hade varit fråga om något turordningsbrott då Säljare 1 tackade nej till omplacering, Säljare 2 tackade ja och det inte fanns någon annan anställd som omfattades av turordningskretsen.

Arbetsdomstolen kom fram till att det förelåg arbetsbrist och att arbetstagaren tackat nej till ett skäligt omplaceringserbjudande. Det hade därför enligt Arbetsdomstolen förelegat saklig grund för arbetsgivarens uppsägning och då arbetstagaren tackat nej till ett skäligt omplaceringserbjudande var turordningsreglerna inte tillämpliga.

*AD 2016 nr 53*

I målet hade ett fraktbolag erbjudit en anställd omplacering till en ledig befattning med en lägre månadslön än den han hade samt underrett honom om att han skulle komma att sägas upp på grund av arbetsbrist, om han tackade nej till erbjudandet. Den anställde accepterade omplaceringserbjudandet. Tvisten gällde om det som hänt var att jämställa med en uppsägning från bolagets sida på ett sådant sätt, att den anställde enligt 11 och 12 §§ LAS under en uppsägningstid haft rätt att få behålla sin lön.

Arbetsstagarparterna hänvisade till AD 2012 nr 16 (se ovan) och menade att även en ändring av andra anställningsvillkor än sysselsättningsgraden måste innebära en ny befattning och därmed en ny anställning i LAS mening. Bolaget angav i sitt omplaceringserbjudande att den anställde skulle bli uppsagd på grund av arbetsbrist om han tackade nej till erbjudandet. I enlighet med Arbetsdomstolens resonemang i nämnda rättsfall kan en accept av ett omplaceringserbjudande under sådana förhållanden inte betraktas som frivillig, utan är att jämställa med en uppsägning.

Arbetsgivarsidan anförde att bolaget inom ramen för sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket LAS, för undvikande av uppsägning, hade erbjudit den anställde ett skäligt omplaceringserbjudande. Den anställde hade accepterat erbjudandet och tillträtt den nya befattningen utan att någon uppsägning hade behövt göras. Bestämmelserna enligt 11 och 12 §§ LAS om uppsägningstid och lön var därför enligt arbetsgivarsidan inte tillämpliga.

Arbetsdomstolen konstaterade att den i flera tidigare domar slagit fast att LAS bestämmelser som helhet eller omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket LAS inte utgör något skydd för arbetstagarens befattning. Lagens bestämmelser syftar i stället primärt till att skydda en fortsatt anställning som sådan. Ett omplaceringserbjudande måste dock vara skäligt.

Arbetsdomstolens menade att det fanns åtminstone en väsentlig skillnad mellan omständigheterna i AD 2012 nr 16 och omständigheterna i den aktuella tvisten. I AD 2012 nr 16 gällde det en omreglering av anställningsvillkoren, nämligen en förändring endast av sysselsättningsgraden och inte av arbetsuppgifterna. I det aktuella målet var det fråga om en omplacering till ett ledigt arbete – det vill

säga en annan befattning. I och med att den anställde faktiskt accepterade bolagets erbjudande på angivna villkor om en ledig befattning, trots att han i och för sig var missnöjd med den erbjudna lönen, behövde arbetsbristen inte leda till uppsägning. Arbetsdomstolen slog därför fast att händelseförloppet inte var att jämställa med en uppsägning och arbetstagsidans talan avslogs.

#### *AD 2016 nr 69*

I målet var parterna överens om att det förelåg arbetsbrist i en matvarubutik. I stället för att säga upp någon anställd helt och hållet ville arbetsgivaren ha kvar alla anställda på samma arbetsuppgifter men med ett lägre arbetstidsmått för varje anställd.

Frågan förhandlades mellan september och november 2014 och vid årsskiftet 2014/2015 fattade arbetsgivaren sitt beslut.

Enligt arbetsgivarparterna hade bolaget erbjudit omplacering till lediga arbeten inom den nya organisation som arbetsgivaren hade bestämt sig för. De berörda arbetstagarna hade sedan accepterat omplaceringserbjudandena. Parterna var överens om att om det varit fråga om omplaceringserbjudanden var de skäligena.

Enligt arbetstagarparterna var det inte fråga om omplaceringserbjudanden utan erbjudanden om omreglering av anställningsvillkoren (arbetstidsmåtten). Arbetstagarna kände sig tvingade att underteckna de nya anställningsvillkoren och accepterade alltså inte frivilligt en omreglering av arbetstidsmåtten. Arbetstagarna hade skrivit på erbjudandena ”under protest”. Arbetsgivarens åtgärd att därefter sänka arbetstagsidans arbetstidsmått skulle därför enligt arbetstagsidans jämsställas med uppsägning på grund av arbetsbrist och att arbetsgivaren därefter återanställt dem på samma arbete med lägre arbetstidsmått. Därmed skulle turordningsreglerna och reglerna om uppsägningslön i LAS vara tillämpliga.

Arbetsdomstolen (med en skiljaktig ledamot) konstaterade att vid en arbetsbristsituation ska arbetsgivaren om möjligt erbjuda annat skäligen arbete hos sig i syfte att undvika en uppsägning och att det var det arbetsgivaren hade gjort. Hur erbjudandena hade betecknats hade enligt Arbetsdomstolen inte någon betydelse. Arbetsgivarens erbjudande om sänkta arbetstidsmått skulle ses som erbjudanden om omplacering till nya anställningar i en ny organisation, det vill säga

att det hade varit fråga om erbjudanden om annat arbete enligt 7 § andra stycket LAS.

Därefter gick domstolen över till att pröva om arbetstagarna inte frivilligt gått med på de nya arbetstidsmått och om det därmed varit fråga om en ensidig rättshandling från arbetsgivarens sida att genomdriva förändringarna av arbetstagarnas arbetstidsmätt. Arbetsdomstolen kom fram till att i det här fallet hade arbetstagarna genom sina underskrifter accepterat omplaceringserbjudandet. Frågan om det innebär en uppsägning från arbetsgivarens sida eller ett fullföljande av en överenskommelse när en arbetsbristdrabbad arbetstagare förklarar sig godta ändrade anställningsvillkor under någon form av protest och arbetsgivaren sedan börjar tillämpa de nya villkoren i enlighet med erbjudandet måste dock enligt Arbetsdomstolen bedömas från fall till fall.

Innan det varit aktuellt med uppsägningar och att tillämpa turordningsreglerna hade arbetsgivaren alltså enligt Arbetsdomstolen erbjudit skäliga omplaceringserbjudanden. Parterna var i målet överens om att några andra lediga anställningar inte funnits.

Arbetsdomstolen sammanfattade sin bedömning som att var och en av arbetstagarnas godkännande ”under protest” varit en accept av bolagets erbjudande om ändrat arbetstidsmätt och därmed hade parterna träffat en överenskommelse om förändringen. Det hade därför inte varit fråga om någon ensidig rättshandling från arbetsgivarens sida att genomdriva ändrade arbetstidsmätt och arbetsgivarens handlanden kunde därför inte jämföras med en uppsägning. Arbetstagarna kunde alltså inte anses ha blivit uppsagda.

#### **5.2.4 Sammanfattning – rättsläget**

Efter Arbetsdomstolens avgörande i dels AD 2016 nr 69, dels AD 2012 nr 16 kan rättsläget sammanfattas enligt följande.

En arbetsbristsituation inleds alltid med förhandling. Vid en arbetsbristsituation ska arbetsgivaren sedan inom ramen för sin omplaceringsskyldighet i första hand utreda möjligheterna att erbjuda arbetstagaren en vakant anställning med samma arbetstidsmätt som hen hade tidigare. Om det inte finns någon sådan vakant tjänst, kan en vakant tjänst med lägre arbetstidsmätt anses vara ett skäligt omplaceringserbjudande enligt 7 § andra stycket LAS.

Arbetsgivarens erbjudanden till de arbetsbristdrabbade arbetstagarna behöver inte ske i turordning, arbetsgivaren kan välja vilka arbetstagare erbjudandena riktas till oberoende av arbetstagarnas anställningstid. Arbetsgivarens agerande får dock inte stå i strid med god sed på arbetsmarknaden eller vara diskriminerande.

Om arbetstagaren tackar ja omplaceras hen till den nya anställningen med ett lägre arbetstidsmätt och har då inte rätt till någon uppsägningstid eller uppsägningslön motsvarande det tidigare arbetstidsmättet.<sup>55</sup> Här kan det vara skillnad beroende på om arbetstagaren ska ha ansetts tackat ja frivilligt eller inte.<sup>56</sup> Om arbetstagarens ja inte skulle anses som frivilligt skulle arbetsgivarens agerande kunna vara att likställa med en uppsägning och då skulle LAS regler vid uppsägning gälla.<sup>57</sup>

Förutsatt att arbetstagaren har tackat nej till ett omplacerings-erbjudande som måste anses skäligt har arbetsgivaren saklig grund för en uppsägning på grund av arbetsbrist. Uppsägningstid gäller. Ett turordningsförfarande enligt 22 § LAS blir aktuellt först då det inte funnits någon vakant anställning att erbjuda, eller då det omplacerings-erbjudande som har erbjudits arbetstagaren inte kan anses som skäligt.

Att arbetstagaren har ansetts tackat nej till ett skäligt omplaceringserbjudande kan också påverka arbetstagarens möjlighet att få arbetslöshetsersättning, se avsnitt 5.3.2.

Om det inte var skäligt att kräva en omplacering har arbetsgivaren att säga upp på grund av arbetsbrist, i turordning enligt 22–23 §§ LAS eller sådan lista som har upprättats tillsammans med aktuell arbetstagarorganisation. I den situationen är det alltså möjligt att det är en annan arbetstagare, med färre år som anställd, inom den av arbetsbrist drabbade turordningskretsen som blir uppsagd.

I figur 5.1 har vi sammanfattat den gällande situationen. Figuren är förenklad och speglar inte alla steg. Det framgår exempelvis inte att arbetsgivaren i första hand undersöker möjligheterna att erbjuda ett arbete med samma arbetstidsmätt och först därefter kan erbjudande om lägre arbetstidsmätt bli aktuellt som ett skäligt erbjudande.

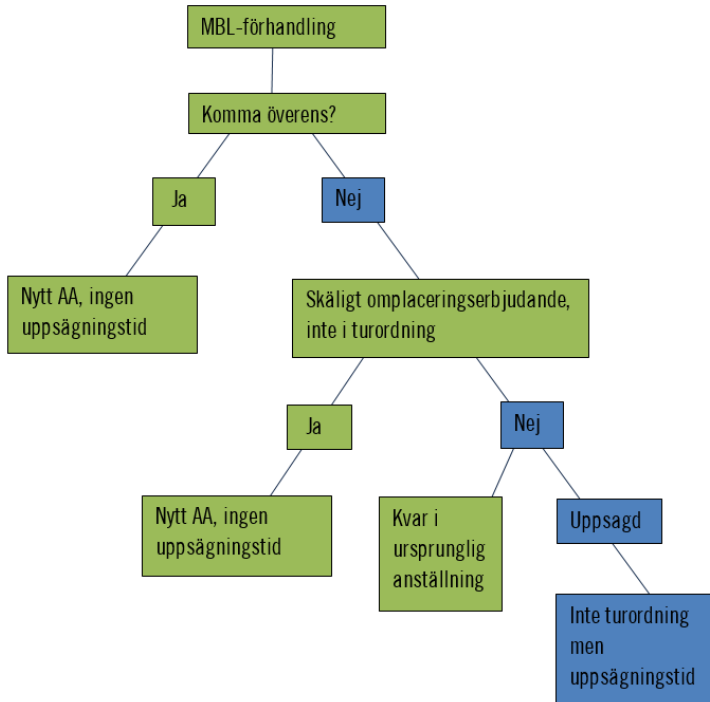
---

<sup>55</sup> Kollektivavtal om motsvarande har dock träffats inom ett antal områden.

<sup>56</sup> Jämför AD 2012nr 16 och AD 2016 nr 69.

<sup>57</sup> Som Arbetsdomstolen skriver i AD 2016 nr 69: "... måste det från fall till fall bedömas om det innebär en uppsägning från arbetsgivarens sida eller ett fullföljande av en överenskommelse när en arbetsbristdrabbad arbetstagare förklarar sig godta ändrade anställningsvillkor under någon form av protest och arbetsgivaren sedan börjar tillämpa de nya villkoren i enlighet med erbjudandet.", s. 18.

Figur 5.1 Omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist



Källa: Egen bearbetning.

### 5.3 Tillgång till arbetslöshetsförsäkringen vid sänkt arbetstidsmått

Utredningen har i uppdrag att analysera och vid behov lämna förslag på hur villkoren i arbetslöshetsförsäkringen kan anpassas i syfte att underlätta för arbetstagare vars arbetstidsmått har sänkts vid arbetsbrist att kvalificera sig för arbetslöshetsersättning. Nedan redogörs för hur reglerna i arbetslöshetsförsäkringen ser ut i dag. Även tillgången till andra trygghetssystem vid sänkt arbetstidsmått beskrivs. Utredningens överväganden och förslag finns i kapitel 7.

### 5.3.1 Arbetslöshetsförsäkring utgår till den som söker nytt arbete

#### Villkor för arbetslöshetsersättning

Arbetslöshetsförsäkringen bygger på att den ersättningsberättigade har anknytning till arbetsmarknaden. En förutsättning för rätt till ersättning enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF) är att det föreligger arbetslöshet. Ersättningen ska ge ekonomiskt stöd under den tid det tar för en arbetssökande att hitta ett nytt arbete. Försäkringen är med andra ord en omställningsförsäkring.

Försäkringen gäller för en sökande som är mellan 20 år och 65 år (6 § jämförd med 22 § ALF). Arbetslöshetsförsäkringen består av två delar: en grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring (4 § ALF). En förutsättning för ersättning är att den som är arbetslös söker nytt arbete, det vill säga står till arbetsmarknadens förfogande (se om de allmänna villkoren i det följande), och har haft ett tidigare arbete (arbetsvillkoret).<sup>58</sup> Om en anställning har avslutats på egen begäran kan ersättning bli aktuellt först efter en period av avstängning om 45 dagar. Ersättningsperioden är som längst 300 dagar, eller om den sökande är förälder till ett barn under 18 år dag 300, under längst 450 dagar. Det gäller en karenstid om sex dagar före ersättning får lämnas (21–22 §§ ALF).

Grundförsäkringen utgår med ett visst grundbelopp per dag som arbetslös. Även i inkomstbortfallsförsäkringen utgår ett belopp per dag men där baseras ersättningen på tidigare förvärvsinkomster, bestämd utifrån en dagsförtjänst eller normalarbetstid (24–26 §§ ALF).<sup>59</sup>

För att en person ska kunna få arbetslöshetsersättning krävs att såväl allmänna villkor (9 § ALF) som ett särskilt arbetsvillkor (12–14 §§ ALF) är uppfyllda. De allmänna villkoren innebär att den sökande måste vara arbetsför och oförhindrad att arbeta minst tre timmar per dag och i genomsnitt minst 17 timmar per vecka, vara anmäld som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen och stå till arbetsmarknadens förfogande. Den sökande ska vara beredd att ta och aktivt söka lämpligt arbete (43–44 §§ ALF). Principen om att stå till arbetsmarknadens förfogande innebär att den sökande ska ha

<sup>58</sup> Det pågår en översyn för att utreda hur en arbetslöshetsförsäkring grundad på inkomster kan utformas (A2018:8).

<sup>59</sup> Normalarbetstid utgör den genomsnittliga arbetstiden under en viss ramtid (23 b § ALF).

för avsikt att arbeta och att det inte får finnas hinder för att arbeta. De allmänna villkoren ska läsas tillsammans med bestämmelserna om åtgärder.<sup>60</sup> Det finns sanktioner vid misskötsamhet och orsakande av arbetslöshet (se nedan).

Arbetsvillkoret innebär att den ersättnings sökande måste ha förvärvat arbetat en viss mängd före arbetslösheten. Det finns två alternativa arbetsvillkor (12 § ALF), där den sökande antingen ska ha:

- arbetat i minst sex månader och utfört arbete under minst 80 timmar per månad, eller
- arbetat minst 480 timmar under en sammanhängande period av sex månader och utfört arbete under minst 50 timmar under var och en av dessa månader.

För ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen krävs en viss medlemstid i en arbetslöshetskassa, och att arbetsvillkoret ligger inom tiden som medlem. För att uppfylla medlemsvillkoret måste den som är arbetslös ha varit medlem i en arbetslöshetskassa under en sammanhängande period av minst 12 månader (7 § ALF). Den som inte är medlem i en arbetslöshetskassa eller som varit medlem i en kortare tid än 12 månader kan endast få ersättning enligt grundförsäkringen (6 § ALF). Detsamma gäller för den som har varit medlem i ett år, men som inte har uppfyllt arbetsvillkoret inom medlemstiden.

Den som söker ersättning ska alltså ha haft ett arbete före ansökan om ersättning, vara arbetslös på heltid eller deltid och aktivt söka ett lämpligt arbete för att komma ifråga för ersättning.

### Arbetslöshetsersättning på deltid

Det finns en möjlighet till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen också för personer som är arbetslösa under del av en vecka. Det krävs att den sökandes normala arbetstid i timmar per vecka före arbetslösheten har minskat i en viss omfattning för att få ersättning på deltid. Ersättning till den som söker deltidsarbete lämnas med det dagpenningbelopp per vecka som enligt en av regeringen fastställd omräkningstabell svarar mot den arbetslöshet som ska ersättas (38 § ALF). Omräkningstabellen finns i förordningen (1997:835) om

---

<sup>60</sup> Se t.ex. prop. 2012/13:12, s. 25.



arbetslöshetsförsäkring. Reglerna innebär att ersättning är möjligt med som mest fem dagar i veckan och som minst en dag i veckan. Det är möjligt att få ersättning för arbetslöshet jämsides med deltidsarbete i maximalt 60 veckor (7 § förordningen). Med deltidsarbete avses arbete som understiger personens arbetsutbud per vecka.

### Kravet på lämpligt arbete

Det ekonomiska stöd som en person kan ha rätt till vid arbetslöshet motsvaras av ett krav på att personen ska stå till arbetsmarknadens förfogande. Den sökande är skyldig att söka och ta ett erbjudet lämpligt arbete. Skälig hänsyn ska tas till den enskilda sökandes personliga förutsättningar för arbetet och andra personliga förhållanden.

Vad som är att bedöma som lämpligt arbete är centralt inom arbetslöshetsförsäkringen. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) har i föreskrifter preciserat vad som är lämpligt arbete. Den sökande ska aktivt verka för att så snabbt som möjligt finna ett nytt arbete. Det betyder att den sökande måste ta ett tillgängligt och lämpligt arbete, med beaktande av tillgången av arbetstillfällen på hela arbetsmarknaden och arbetslöshetsperiodens längd.<sup>61</sup> Om den sökande till följd av personliga förutsättningar eller förhållanden inte kan ta ett tillgängligt arbete ska han eller hon vidta åtgärder för att undanröja sådana hinder. En sökande får under en övergångsperiod på grund av familjeskäl begränsa sitt sökområde geografiskt. Om inkomsten i det anvisade eller erbjudna arbetet är lägre än 90 procent av den fastställda dagpenningen för den sökande, ska arbetet inte anses vara lämpligt (9 § föreskriften).

För att ett erbjudet arbete ska anses lämpligt krävs att de anställningsförmåner som arbetet medför 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 jämförligt företag (44 § 1 st 2 ALF).

---

<sup>61</sup> IAF:s föreskrifter om lämpligt arbete, IAAFS 2015:3.

## Sanktioner vid misskötsamhet och orsakande av arbetslöshet

Det finns olika sanktioner om villkoren i arbetslöshetsförsäkringen inte uppfylls, nämligen varning och avstängning. Det gäller för den som missköter sitt arbetssökande, förlänger tiden i arbetslöshet eller orsakar arbetslöshet. En sökande som inte söker ett lämpligt arbete kan bli varnad och vid upprepning bli avstängd från ersättning. Att avvisa ett erbjudet lämpligt arbete anses mer allvarligt. En sökande som inte accepterar ett erbjudet lämpligt arbete kan därför redan som en första åtgärd bli avstängd från ersättning, först en kortare tid för att om det händer upprepade gånger senare helt dras in. En sökande ska stängas av från rätt till ersättning i fem ersättningsdagar om hen utan godtagbart skäl har avvisat ett erbjudet lämpligt arbete. Den som utan giltig anledning säger upp sig stängs av från ersättning i upp till 45 dagar (43–44 §§ ALF). En sökande som medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar vilseledande eller oriktiga uppgifter om förhållanden som har betydelse för rätten till ersättning ska antingen bli utsluten ur sin arbetslöshetskassa eller frånkännas rätten till ersättning (37 § lagen [1997:239] om arbetslöshetskassor och 66 § ALF).

### 5.3.2 Hur påverkas möjligheten till arbetslöshetsersättning av ett sänkt arbetstidsmått?

#### Om arbetstagaren har accepterat en omplacering med ett lägre arbetstidsmått

En följd av att en arbetstagare och en arbetsgivare kommer överens om en ändring av anställningen till ett lägre arbetstidsmått är i de allra flesta fall att ersättningen för arbetet, lönen, minskar. Det finns då som beskrivs i avsnitt 5.2.4 inte någon rätt enligt LAS för arbetstagaren att under en omställningsperiod få ersättning för det inkomstbortfall som blir följden av att gå ner i arbetstid.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens med anledning av att arbetsgivaren har bedömt att det finns en arbetsbristsituation i verksamheten och därför, inom ramen för sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § LAS, lyft frågan om arbetstagaren kan arbeta mindre finns alltså inte någon motsvarande rätt till en tid för att anpassa sig till den nya situationen. Det gör det däremot om

arbetsbristen i stället hade medfört en uppsägning (se avsnitt 5.2.3 om reglerna för uppsägningstid i 11 § LAS).

Det är i den situationen också oklart om arbetstagaren har rätt till ersättning för inkomstbortfallet från arbetslöshetsförsäkringen. Det finns inte någon legaldefinition av arbetslöshet i ALF. Äldre praxis har inneburit att det inte har ansetts finnas någon arbetslös tid att ersätta när sökanden på egen begäran eller annars frivilligt minskat sitt arbetsutbud hos samma arbetsgivare.<sup>62</sup> Om det framstår som klart att avsikten för den anställdas del med en ändring av anställningsvillkoren hos samma arbetsgivare har varit att i fortsättningen begränsa arbetsutbudet är den sökande inte att betrakta som arbetslös i arbetslöshetsförsäkringsrättslig mening (RÅ 2006 ref 6). Det är just på grund av att den sökande har accepterat att gå ned i tid och därigenom visat att arbetsutbudet är begränsat som det kan ifrågasättas om den sökande ska anses ha någon arbetslöshet att ersätta. I det betänkande som låg till grund för lagstiftningsarbetet inför ALF ansågs att i en situation när en anställd har accepterat att reducera sin arbetstid, ska denne – till skillnad från fall där en heltidsarbetande av arbetsgivaren tvingas övergå till deltidsarbete – inte betraktas som arbetslös i arbetslöshetsförsäkringens mening.<sup>63</sup> Utredningen återkommer till betydelsen av att det är oklart om ersättning ska utgå (se kapitel 7.)

Nästa fråga är om ändringen till ett lägre arbetstidsmått är av sådan omfattning att det finns en rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen vid sidan av deltidsarbetet. Om det finns utrymme enligt omräkningstabellen skulle ersättning kunna utgå för den förlorade tiden, se avsnitt 5.3.1. Det får då anses möjligt att söka arbete utöver deltidsarbetet. Om det är en mindre andel av tiden, till exempel enstaka timmar av en tidigare anställning, som den sökande förlorat genom att gå ner till deltid finns det kanske inte utrymme för att få ersättning. Hur stor en sänkning av arbetstiden behöver vara för att ersättning från arbetslöshetsförsäkringen ska kunna utgå beror på den tidigare normalarbetstiden och på arbetstidsmåttet i det erbjudna arbetet.

---

<sup>62</sup> Se t.ex. Försäkringsöverdomstolen, som avsett den äldre lagen (1973:370) om arbetslöshetsförsäkring, dom den 30 december 1992 i mål nr 401/91 och dom den 27 december 1993 i mål nr 205/93.

<sup>63</sup> SOU 1996:150, s. 101. Situationen kommenteras inte i de följande prop. 1996/97:107 och 150, bet. 1996/97:AU13.

## Om arbetstagaren avböjer en omplacering med ett lägre arbetstidsmått

Om arbetsgivaren för att undvika uppsägning på grund av arbetsbrist vill sänka arbetstidsmåttet för arbetstagaren men arbetstagaren avböjer en omplacering enligt 7 § andra stycket LAS och som en följd av det förlorar anställningen kan det uppstå frågor om ersättning från arbetslöshetsförsäkringen kan lämnas. Det beror på att en grundläggande förutsättning för sådan ersättning är att den som söker ersättning står till arbetsmarknadens förfogande och aktivt söker lämpligt arbete. Den som har fått en sänkt arbetstid måste därmed vara beredd att ta och aktivt söka arbete på heltid, eller deltidarbete med ett högre arbetstidsmått, för att få arbetslöshetsersättning. (ALF skiljer på att stå till arbetsmarknadens förfogande, som är ett allmänt villkor enligt 9 § 3 p och att inte aktivt söka lämpliga arbeten, då sanktioner kan utgå enligt 43 § 5 p.) Om den sökande inte står till arbetsmarknadens förfogande avslås vanligtvis en ansökan om ersättning helt. Om situationen i stället bedöms som att den som tar emot arbetslöshetsersättning inte har sökt eller tagit erbjudet lämpligt arbete kan sanktionsreglerna bli aktuella. Handlar det om att inte ha sökt arbete varnas den arbetssökande första gången det inträffar.

Om omplaceringen var skäligen att kräva av arbetsgivaren enligt 7 § andra stycket LAS och arbetstagaren saknade en godtagbar anledning att tacka nej till omplaceringen är det möjligt att den sökande träffas av sanktionsreglerna i ALF. Det kan vara fallet om en arbetslöshetskassa bedömer att den som tar emot arbetslöshetsersättning har avvisat ett erbjudet lämpligt arbete (43 a § 1 p). Det kan inte utslutas att bedömningen även skulle kunna bli att personen anses ha sagt upp sig. Rätt till ersättning förutsätter att den arbetssökande inte själv har orsakat arbetslösheten. Att avböja ett arbete som förutom omfattningen i tid är precis detsamma som det man har blivit arbetslös från kan vara att betrakta som att den sökande har avvisat ett erbjudet lämpligt arbete eller ha orsakat att en anställning inte kommit till stånd. Det får då till följd att den sökande blir avstängd från ersättning under minst fem dagar. Att på egen begäran avsluta en anställning medför avstängning i 45 dagar. Vi återkommer till problematiken i samband med överväganden och förslag (se avsnitt 7.7.9).

### 5.3.3 Omställningsorganisationerna ger inte stöd vid sänkt arbetstidsmått

Sedan 1970-talet har det på den svenska arbetsmarknaden funnits trygghets- eller omställningsavtal för vissa grupper av arbetstagare. Omställningsavtalen förvaltas av kollektivavtalsstiftelser och verksamheterna finansieras av att arbetsgivarna betalar in en procentuell andel av lönesumman. De fem största omställningsavtalen framgår av tabell 5.1.

Tabell 5.1 De fem största omställningsorganisationerna

Omställnings/ trygghets- organisation	Avtalsparter Omställningsavtalet/ Trygghetsavtalet	Sektor	Omfattning antal arbetstagare
TRR Trygghetsrådet	Svenskt Näringsliv – PTK	Privat	950 000
Trygghetsfonden TSL	Svenskt Näringsliv – LO	Privat	900 000
Trygghetsrådet TRS	Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst – PTK	Privat	50 000
Trygghetsstiftelsen	Arbetsgivarverket – OFR S/P/O, Saco-S, SEKO	Statlig	250 000
Omställningsfonden	SKL/Pacta – Kommunal, OFR, Akademikeralliansen	Landsting & kommun	1 100 000

*Källa:* Egen bearbetning av Omställnings/trygghetsorganisationernas årsredovisningar och uppgifter lämnade till utredningen. Tabellen återfinns även i SOU 2018:24, s. 90.

Därutöver finns Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet, Trygghetsrådet TRS, Svenska kyrkans trygghetsråd, Trygghetsrådet Fastigo TRF, Trygghetsfonden Fastigo LO, KFS Trygghetsfond, samt fonder för handelsanställda inom Kooperationen, ABF och anställda i andra delar av arbetarrörelsen.

Avtalen omfattar både praktiskt och ekonomiskt stöd till arbetstagare som sägs upp inom det aktuella avtalsområdet. Syftet är att öka tryggheten för de anställda och att förbättra deras möjligheter till en ny anställning. Vilka resurser som finns tillgängliga, vilka insatser som används och stödets omfattning varierar dock mellan omställningsorganisationerna. Det finns också skillnader när det gäller hur stödet levereras. Några av omställningsorganisationerna har en egen uppbyggd rådgivningsfunktion medan andra använder sig av externa leverantörer.

Vid uppsägning får arbetstagaren ta del av aktiva omställningsåtgärder via omställningsavtalet, förutsatt att arbetstagaren kvalificerar sig för stöd. Omställningsstödet påbörjas ofta redan under uppsägningstiden eller ännu tidigare. Stödet kan vara personligt utformat och till exempel omfatta personliga samtal, förmedling av kontakter och träning i personlig marknadsföring. Syftet är att personen ska hitta ny anställning, eller att få hjälp med att starta ett eget företag.

Majoriteten av avtalen förutsätter att arbetstagaren är tillsvidareanställd och har sagts upp på grund av arbetsbrist för att något stöd ska aktualiseras. Avtalen har olika regler för kvalificering, till exempel förekommer krav på en tillsvidareanställning under viss tid. Några avtal ger även stöd till arbetstagare vars visstidsanställning har avslutats eller om arbetstagaren har sagts upp på grund av personliga skäl som beror på ohälsa. Se vidare utredningens delbetänkande (SOU 2018:24).

En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om ett lägre arbetstidsmätt blir inte uppsagd. Det innebär att det krav de flesta omställningsorganisationer ställer på att arbetstagaren ska ha blivit uppsagd på grund av arbetsbrist för att få rätt till stöd inte är uppfyllt. Något omställningsstöd ges därför inte.

## 5.4 Kollektivavtalsregleringar

Utgången i AD 2016 nr 69 gjorde att flera fackliga organisationer i 2017 års avtalsrörelse förde fram krav på kollektivavtalsreglerade begränsningar av arbetsgivarens möjligheter att vid arbetsbrist omreglera arbetstagarnas arbetstidsmätt. Frågan fick genomslag i flera avtal.<sup>64</sup>

Utredningen har undersökt om och hur omreglering av arbetstidsmätt vid arbetsbrist regleras i kollektivavtal i olika branscher. Genomgången har omfattat bestämmelser som förhandlats fram efter Arbetsdomstolens avgörande i AD 2016 nr 69. Framställningen nedan bygger på en genomgång av 181 centrala kollektivavtal. Urvalet består av de 100 största avtalen uttryckt som antal arbetstagare kompletterat med 81 avtal för att få ett representativt urval av kollektivavtal på svensk arbetsmarknad. Urvalet baseras på de avtal för löner och allmänna villkor som fanns registrerade hos Medlingsinstitutet i

---

<sup>64</sup> Medlingsinstitutet (2018a), s. 49.

oktober 2017. Ett kollektivavtal som tecknas mellan en arbetsgivarorganisation och flera arbetstagarorganisationer räknas som flera avtal då det är så avtalen är registrerade hos Medlingsinstitutet. 166 avtal i kartläggningen omfattar cirka 1 900 000 arbetstagare hemmahörande inom den privata sektorn. Utöver dem ingår 15 avtal inom de statliga, landstingskommunala och kommunala sektorerna omfattandes cirka 1 250 000 arbetstagare.

Utredningens genomgång visar att 5 av de centrala kollektivavtalen, omfattandes cirka 355 000 arbetstagare, innehåller en reglering av omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist. Kollektivavtalen återfinns bland följande parter (avtalsnamn inom parentes), vilket också ger en bild av vilka branscher som reglerat frågan:

- Arbetsgivareföreningen KFO och Handelsanställdas förbund (Butiksavtalet och Stormarknadsavtalet).
- Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Transportarbetareförbundet (Transportavtalet).
- Livsmedelsföretagen och Handelsanställdas förbund (Butiker).
- Svensk Handel och Handelsanställdas förbund (Detaljhandelsavtalet).
- Visita och Hotell- och restaurangfacket (Gröna Riksavtalet).

#### 5.4.1 Exempel på avtalad omställningstid

Samtliga bestämmelser som förhandlades fram 2017 innebär att det i kollektivavtalen infördes en omställningstid innan det lägre arbetstidsmåttet träder i kraft. Under omställningstiden är lönen och andra anställningsförmåner oförändrade. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som arbetstagaren skulle haft rätt till om hen blivit uppsagd och den börjar löpa från dagen då arbetstagaren har accepterat erbjudandet om fortsatt anställning med ett lägre arbetstidsmått.<sup>65</sup> Bestämmelserna är dock något olika utformade och nedan ges två exempel:

---

<sup>65</sup> Medlingsinstitutet (2018a), s. 49.

## Butiksavtalet KFO

Parter i avtalet om butikspersonal är Arbetsgivareföreningen KFO och Handelsanställdas förbund. 2017 infördes följande bestämmelse:

### *Mom 3 Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad*

1. Denna bestämmelse reglerar omställningstid för en arbetstagare om en arbetsgivare genomför en omorganisation som innebär att en anställning ändras endast i förhållande till sysselsättningsgraden. En förutsättning är att arbetsgivaren i en sådan arbetsbristsituation enligt 7 § anställningsskyddslagen erbjuder arbetstagaren fortsatt anställning med lägre sysselsättningsgrad och att sysselsättningsgraden som en konsekvens av detta minskas.
2. En arbetstagare som får minskad sysselsättningsgrad enligt ovan har rätt till en omställningstid.
3. Omställningstiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats om arbetstagaren i stället skulle ha sagts upp när omställningstiden inleddes.
4. Omställningstiden innebär oförändrad lön och anställningsförmåner och inleds när arbetstagaren accepterat erbjudandet om anställning med lägre sysselsättningsgrad.
5. Den nya lägre sysselsättningsgraden ska börja tillämpas när omställningstiden löpt ut, om inte överenskommelse om annat träffats lokalt eller individuellt.

## Gröna Riksavtalet

Parter i Gröna Riksavtalet är Visita och Hotell- och restaurangfacket. År 2017 infördes följande bestämmelse:

### *6 § Omställningstid vid omorganisation*

1. Denna bestämmelse reglerar omställningstid för en arbetstagare om en arbetsgivare genomför en omorganisation som innebär att en anställning ändras endast i förhållande till sysselsättningsgraden. En förutsättning är att arbetsgivaren i en sådan situation erbjuder arbetstagaren fortsatt anställning med lägre sysselsättningsgrad enligt 7 § anställningsskyddslagen och att sysselsättningsgraden som en konsekvens av detta minskas.
2. En arbetstagare som får minskad sysselsättningsgrad enligt punkten 1 ovan har rätt till en omställningstid. Omställningstiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats om arbetstagare i stället skulle ha sagts upp när omställningstiden inleddes. Omställningstiden börjar att löpa från dagen då arbetstagaren accepterar erbjudandet.
3. Under omställningstiden utgår oförändrad lön och andra anställningsförmåner.



4. Omställningstiden innebär att den lägre sysselsättningsgraden träder i kraft först när omställningstiden löpt ut.
5. Vid erbjudande om omplacering till annan ledig tjänst eller till annan tjänst i turordning gäller reglerna enligt 7 § anställningsskyddslagen.
6. Överenskommelse, lokal eller individuell, kan träffas om annan omställningstid. Lön och andra anställningsförmåner enligt punkt 3 följer då den enskilt överenskommas omställningstiden.

#### 5.4.2 Övriga avtal

Utöver de 181 centrala kollektivavtal som har ingått i utredningens kartläggning har vi av Medlingsinstitutet fått information om att följande centrala kollektivavtal också innehåller en reglering av omreglering av arbetstidsmätt vid arbetsbrist:

- Livsmedelsföretagen och Hotell- och restaurangfacket (Serveringsavtalet).
- Medieföretagen och GS (Tidningsavtalet).
- Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet (Bensin- och garageavtalet).
- Svensk Handel och GS (Trävaruhandel).
- Svensk Handel och Handelsanställdas förbund (Postorderföretag).
- Visita och Hotell- och restaurangfacket (Casinoföretag, Nöjesavtal och Turistanläggningar).

Dessa avtal innehåller också en omställningstid, där omställningstiden innebär oförändrad lön och andra anställningsförmåner.<sup>66</sup>

I Stormarknadsavtalet mellan Arbetsgivareföreningen KFO och Handelsanställdas förbund fördes också 2017 in en anmärkning under regleringen om tidsbegränsad anställning för studerande med följande lydelse:

Parterna är ense om att anställningsformen får per stormarknad användas i en omfattning som per kalenderår motsvarar högst 10 % av kontrakterade timmar för tillsvidareanställd personal. Detta ska fastställas vid bemanningsplaneringen enligt § 5 mom 2. Om andelen kontrakterade

---

<sup>66</sup> Se även Medlingsinstitutet (2018a), s. 49 f.

timmar under året väsentligt avviker från det som fastställts vid bemaningsplaneringen ska parterna ta hänsyn till detta.<sup>67</sup>

Detta enligt Handelsanställdas förbund för att ge den ordinarie personalen så höga arbetstidsmått som möjligt. Det fördes också in ett nytt stycke i bestämmelsen om heltid och deltid:

Vid förändring av arbetsorganisationen ska i första hand undersökas om möjlighet finns att öka sysselsättningsgrader för befintlig personal för att tillvarata erfarenhet och kompetens.<sup>68</sup>

### 5.4.3 Landsting och kommunal sektor

Utredningens kartläggning har utgått från de centrala kollektivavtal som fanns registrerade hos Medlingsinstitutet i oktober 2017 och omfattade bestämmelser som förhandlats fram efter Arbetsdomstolens avgörande i AD 2016 nr 69.

Till utredningen har från Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) lyfts att det i deras sektor finns ett löneskydd vid omreglering på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom. Den nuvarande bestämmelsen kom in i samtliga Huvudöverenskommelser (HÖK) i samband med avtalsförhandlingarna år 2010. Bestämmelsens ursprung sträcker sig dock längre tillbaka i tiden.<sup>69</sup>

Kollektivavtalsbestämmelsen innebär att om en arbetstagare omplaceras på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom och det medför en lägre lön är arbetstagaren kompenserad på så vis att en nedtrappningsregel tillämpas vad gäller lönenivå. Först är tre i den nya tjänsten gäller den nya lönen. Enligt uppgifter från SKL till utredningen är bestämmelsen tillämplig i de situationer då arbetstagaren inom ramen för arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i 7 § andra stycket LAS erbjuds en ny anställning med ett lägre arbetstidsmått. Bestämmelsen

---

<sup>67</sup> Kollektivavtal mellan å ena sidan Arbetsgivarförbundet KFO och å andra sidan Handelsanställdas förbund avseende Stormarknadspersonal 2017-04-01–2020-03-31 § 1 Mom 3 a Anmärkning.

<sup>68</sup> Kollektivavtal mellan å ena sidan Arbetsgivarförbundet KFO och å andra sidan Handelsanställdas förbund avseende Stormarknadspersonal 2017-04-01–2020-03-31 § 3 Mom 1 4 st. Samma skrivning finns även i Kollektivavtal mellan å ena sidan Arbetsgivarförbundet KFO och å andra sidan Handelsanställdas förbund avseende butikspersonal 2017-04-01–2020-03-31 § 3 Mom 1 4 st.

<sup>69</sup> Bestämmelsen fanns enligt SKL i kollektivavtalet ABT 75 och LABT 75 för tjänstemän. Den fanns även i ABK 75 och LABK 75 för arbetare, och överfördes senare till det för arbetare och tjänstemän gemensamma AB 80.

har enligt SKL tagits fram i syfte att hantera omplaceringar som innebär att lönen sänks, exempelvis när en chef omplaceras till en handläggartjänst, dels de situationer då arbetstagaren inom ramen för arbetsgivarens omplaceringskyldighet i 7 § andra stycket LAS erbjuds en nyanställning med ett lägre arbetstidsmätt.

Bestämmelsen återfinns i bilagor till samtliga av SKL:s HÖK<sup>70</sup> och har följande lydelse:

*Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom*

Om inte annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första 12 månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 tillämpas inte denna reglering.

<sup>70</sup> – Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 16 (SKL och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra).

– Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 17 (SKL och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra).

– Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 12 (SKL och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd å den andra).

– Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK T (SKL och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra).

– Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 17 (SKL och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer å den andra).

– Prolongering av Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 16 (SKL och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) å den andra).

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

## 5.5 Utredningens iakttagelser

- Arbetsgivarens arbetsledningsrätt innebär att arbetsgivaren har möjlighet att utforma och bestämma den organisation hen föredrar, inklusive vilka arbetstidsmått olika anställningar bör ha, så länge det håller sig inom de ramar som ges av annan lagstiftning, till exempel diskrimineringslagstiftning.
- Av rättstillämpningen, bland annat AD 2012 nr 47 och 2016 nr 69, framgår att arbetstagare inte kan utgå från att en turordning mellan arbetstagare gäller när arbetsgivare inom ramen för sin omplaceringsskyldighet (7 § andra stycket LAS) föreslår arbetstagare ett lägre arbetstidsmått i stället för att säga upp personal på grund av arbetsbrist.
- Följden av att acceptera ett erbjudande om omplacering enligt 7 § andra stycket LAS till ett lägre arbetstidsmått är att anställningen omregleras till en deltid oberoende av regler om uppsägningstid. Följden av att avböja en omreglering kan för arbetstagaren bli uppsägning, oberoende av turordning.
- Om arbetstagaren har tackat nej till ett omplaceringserbjudande, som lämnats på grund av arbetsbrist och som är att anse som skäligt enligt 7 § andra stycket LAS, har arbetsgivaren saklig grund för en uppsägning. (Undantag gäller för om arbetstagaren hade godtagbar anledning att avböja.) Vid en sådan uppsägning gäller uppsägningstid och uppsägningslön utgår därmed vanligtvis.
- De kollektivavtal som har tecknats rör omställningstid motsvarande uppsägningstid och uppsägningslön. Utredningens genomgång visar att fem av de centrala kollektivavtalen i kartläggningen, omfattandes cirka 355 000 arbetstagare, innehåller en reglering av omställningstid vid omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist. Därutöver har vi identifierat sex centrala kollektivavtal med motsvarande reglering.
- Inte på något av de avtalsområden där omplacering till ett sänkt arbetstidsmått i en arbetsbristsituation finns såvitt utredningen har erfarit avtal om turordning i den situationen.

## 6 Omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist – Omfattning och skäl

### 6.1 Inledning

Utredningen har haft i uppdrag att i dialog med arbetsmarknadens parter undersöka och kartlägga i vilken omfattning omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist förekommer och i vilken omfattning män respektive kvinnor omfattas. I uppdraget har också ingått att undersöka om omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist förekommer mer frekvent inom vissa branscher och vilka skäl som kan ligga bakom arbetsgivarens beslut att omreglera arbetstidsmått i stället för att säga upp personal på grund av arbetsbrist.

### 6.2 Kartläggning av omfattning och orsaker

Genom arbetsmarknadens parter centralorganisationer som är med i utredningens referensgrupp<sup>1</sup> har vi fått information om vilka organisationer som är berörda av frågan. De organisationer som valdes ut som särskilt relevanta var:

- Almega Serviceföretagen.
- Almega Vårdföretagarna.
- Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets).
- Handelsanställdas förbund (Handels).
- Hotell- och restaurangfacket (HRF).

---

<sup>1</sup> Se kapitel 2.

- Svensk Handel.
- Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal).
- Visita.
- KFO/Arbetsgivaralliansen (ingår i referensgruppen).

Utredningens bedömning är att de områden som dessa organisationer täcker står för en stor del av förekomsten av omreglering av arbetstidsmått på grund av arbetsbrist, även om exempel på andra områden förekommer också, men i begränsad omfattning.<sup>2</sup>

Utredningen träffade samtliga tillfrågade organisationer under vecka 19 och 20 2018. Representanter för organisationerna var förhandlingsansvariga eller motsvarande på central nivå. En likalydande enkät med ett antal frågor skickades i förväg till respektive organisation och vid mötena användes semistrukturerad intervjueteknik utifrån enkäten. Nedan redovisas en sammanställning av resultatet av intervjuerna.

### 6.2.1 Hur vanligt förekommande är omreglering?

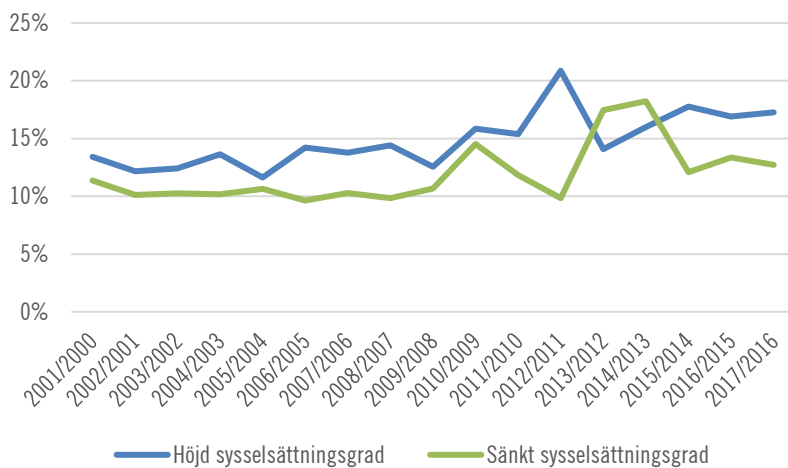
Arbetsmarknadens parter är överens om att omreglering av arbetstidsmått förekommer inom de områden de företräder. Det går inte att få fram uppgifter om hur vanligt det är då det saknas statistik som visar specifikt detta. Arbetsgivarorganisationerna har dock i samband med avtalsrörelsen 2017 då avtal i frågan tecknades på flera av de aktuella områdena tagit fram uppgifter ur sin lönestatistik om hur vanligt det är med förändrad sysselsättningsgrad. Nedan redovisas dessa uppgifter.

---

<sup>2</sup> Exempelvis har ett par fall inom tryckeribranschen lyfts till utredningen. Ett centralt kollektivavtal om rätt till ersättning under omställningstid har också träffats mellan Medieföretagen och GS, se kapitel 5.

**Figur 6.1** Arbetare Butiksavtalet (Svensk Handel och Handelsanställdas förbund)

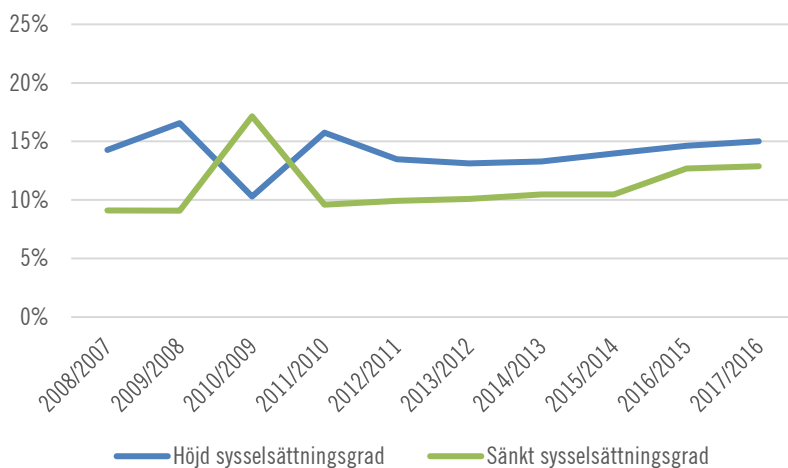
Förändrad sysselsättningsgrad september–september



Källa: Svensk Handel.

**Figur 6.2** Arbetare Gröna Riksavtalet (Visita och Hotell- och restaurangfacket)

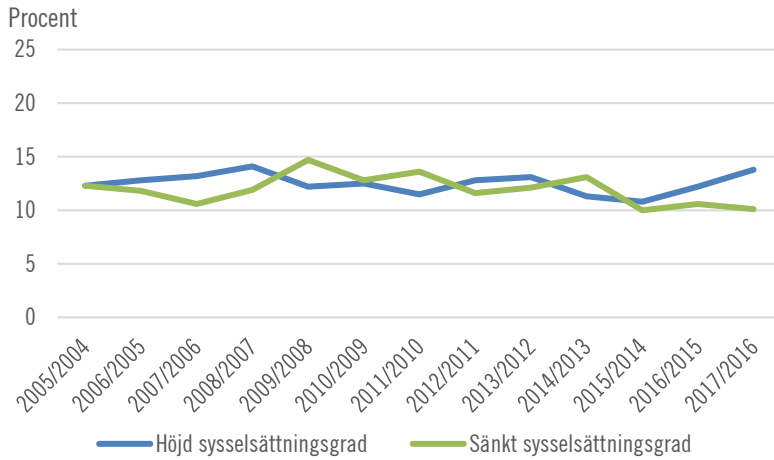
Förändrad sysselsättningsgrad september–september



Källa: Visita.

**Figur 6.3 Serviceentreprenad (städ)**

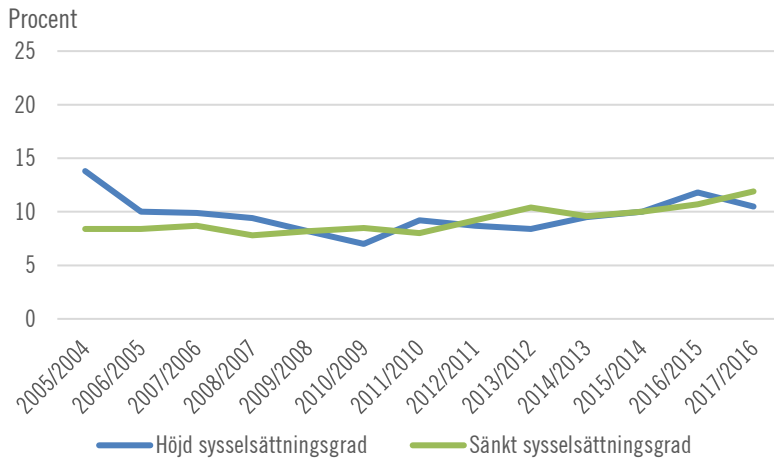
Förändrad sysselsättningsgrad september–september



Källa: Almedias marknadslönestatistik.

**Figur 6.4 Äldreomsorg**

Förändrad sysselsättningsgrad september–september

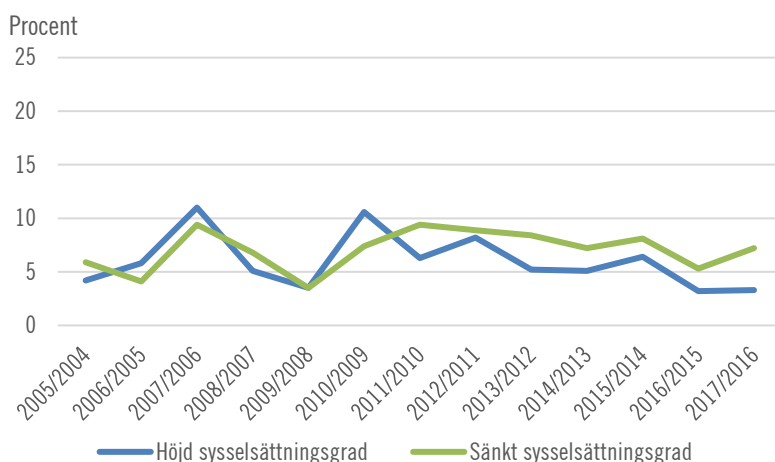


Källa: Almedias marknadslönestatistik.



**Figur 6.5 Personliga assistenter**

Förändrad sysselsättningsgrad september–september



Källa: Almedias marknadslönestatistik.

Omkring tre fjärdedelar av arbetstagarna som ingår i statistiken har kvar samma sysselsättningsgrad mellan två år. I figurerna visas endast de som har förändrat sysselsättningsgraden. Det går inte att se att det har skett någon förändring i andelen som har minskat sin sysselsättningsgrad som skulle gå att koppla till frågan om omreglering. Under åren omkring och efter finanskrisen syns det i vissa branscher att fler förändrade sysselsättningsgraden. Åren därefter har det varit god konjunktur och en relativt stark arbetsmarknad, även inom de aktuella sektorerna.

Uppgifterna avser sysselsatta som förekommer i samma arbetsgivares inrapporterade uppgifter i september både år ett och år två. Den inrapporterade sysselsättningsgraden har sedan jämförts på individnivå mellan de två observationstidpunkterna. Eftersom uppgifterna även visar andra förändringar i sysselsättning än omregleringar vid en arbetsbristsituation, exempelvis förändring i sysselsättningsgraden som sker på individens eget initiativ, motsvarar nivåerna inte enbart omregleringar. Det kan också finnas felkällor i materialet, exempelvis att föräldralediga redovisas som att de har sänkt sysselsättningsgraden.

Almega har tagit fram uppgifter fördelat på kvinnor och män för områdena serviceentreprenad, äldreomsorg och personliga assistenter åt utredningen. Resultatet visar att andelen som förändrar sysselsättningsgraden inte skiljer sig åt mellan kvinnor och män i dessa branscher. Både andelen som ökar och andelen som minskar sysselsättningsgraden är mycket snarlik bland kvinnor och män för hela den studerade tidsperioden. Möjligen är det sett över tid något vanligare att kvinnliga personliga assistenter förändrar sysselsättningsgraden än att män gör det, men skillnaden är någon enstaka procentenhet vilket gör att den sannolikt ligger inom felmarginalen.

### *Detaljhandeln*

Enligt både arbetsgivar- och arbetstagersidan på handelns område är det i princip uteslutande på detaljhandelssidan som omreglering av arbetstidsmått förekommer. Handels uppger att de har haft 80 centrala förhandlingsärenden inom områdena livs, konfektion och varuhus under perioden januari 2017 till maj 2018. Utöver detta menar Handels att det finns ett större antal ärenden, uppskattningsvis 400, som initialt på lokal nivå har varit en omregleringssituation men där utfallet efter förhandling har landat i en annan lösning.

Svensk Handel känner inte igen sig i det höga antalet och menar att det är färre. De uppger att de sedan senhösten 2017 har haft 15–20 centrala förhandlingar i frågan. De flesta förhandlingar om omorganisationer sker dock på lokal nivå och då är inte Svensk Handel med. Svensk Handel ser mer att det är en symbolfråga än ett reellt problem på aggregerad nivå. Antalet centrala förhandlingar ska ställas i relation till att Svensk Handels medlemsföretag omfattar 25 000 arbetsplatser.

### *Hotell- och restaurangbranschen*

Enligt Visita förekommer omreglering av arbetstidsmått men de kan inte svara på hur vanligt det är eftersom det inte förs någon statistik om detta specifikt. De uppgifter som går att få fram visar förändrad sysselsättningsgrad oavsett skäl och där går det inte att se några förändringar vad gäller andelen sysselsatta som förändrar sin sysselsättningsgrad, utan mönstret är att det är mycket stabilt över tid, se

figur 6.2. Frågan dyker upp sporadiskt i Visitas rådgivning till medlemmarna, men inte heller här går det att se någon förändring nu jämfört med tidigare.

Enligt HRF förekommer omreglering till och från och efter det att avtalet om rätt till omställningstid träffades i avtalsrörelsen 2017 har det inte varit så många sådana förhandlingar. Just nu är det högkonjunktur och arbetskraftsbrist, inte minst på kockar, vilket sannolikt har betydelse. Vid en lågkonjunktur menar HRF att situationen kan komma att bli helt annorlunda.

### *Städbranschen*

Enligt Serviceföretagen förekommer omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist framför allt i vissa LO-branscher. Det är vanligast på större avtal som omfattar många sysselsatta arbetstagare och städbranschen är ett av tre av Almedias avtalsområden där det är vanligare, även om det i stort sker i väldigt liten omfattning.

Enligt Fastighets förekommer omreglering främst inom området serviceentreprenader (städbranschen) och då företrädesvis hos de stora städbolagen. Förbundet har svårt att svara på hur vanligt förekommande det är. Man har bett sina lokalombudsmän att rapportera in när det blir en förhandling som rör omreglering men sannolikt kommer inte allt till Fastighets kännedom. Omfattningen har dock inte blivit så stor som man befarade när domen AD 2016 nr 69 kom.

### *Vård och omsorg*

Enligt Kommunal förekommer omreglering av arbetstidsmåttet vid arbetsbrist inom vård och omsorg med jämna mellanrum, även om det inte är jättevanligt. Det har enligt dem blivit vanligare de senaste åren. Det handlar i princip uteslutande om privat vård och omsorg och om primärkommunalt finansierad verksamhet. Inom landstingsfinansierad verksamhet förekommer det inte.

Vårdföretagarnas bild är att det förekommer men i liten omfattning. Det har heller inte utifrån de siffror som finns, se ovan, ökat markant sedan den dom som kom 2016.

## 6.2.2 I vilka situationer sker omreglering?

### *Detaljhandeln*

Den låga lönsamheten i branschen gör enligt Svensk Handel att det behövs precision i bemanningen. Det handlar inte om att tjäna några stora pengar utan om att gå jämnt upp. Vinstmarginalen i branschen ligger i snitt på cirka 2 procent. Ett alternativ till omreglering av sysselsättningsgraden skulle vara att ha delade turer.

Svensk Handels bild av typexemplet är en butik som går med förlust. Att omreglera arbetstidsmätten blir då ett sätt att hantera en dålig lönsamhet. Detta för att över huvud taget kunna driva verksamheten vidare. Ofta kan det finnas krav från fastighetsägare som reglerar butikens öppettider, vilket kan göra att sysselsättningsgraden hos de anställda behöver förändras för att det ska gå att fortsätta verksamheten och bemanna alla timmar som butiken har öppet. Det kan också handla om att lokalerna kräver bemanning på olika våningsplan och om att undvika ensamarbete etcetera.

Enligt Handels är skälen till en omreglering av sysselsättningsgraden främst bristande lönsamhet eller en vilja att omorganisera verksamheten till fler anställda men med lägre sysselsättningsgrad.

Handels beskriver två typiska situationer. Dels en vanlig arbetsbristsituation där arbetsgivaren av kostnadsskäl behöver dra ner på verksamheten och då väljer att dra ner arbetstiden lite för alla anställda. Dels att arbetsgivaren vill göra om organisationen. Till exempel när ett företag med 60 anställda omorganiseras till totalt 70 anställda men med samma antal arbetade timmar. Att kalla detta exempel för arbetsbrist är att tänja lite på begreppet tycker Handels. Ibland skulle problemet enligt Handels kunna lösas med ökad mångkunnighet hos de anställda, exempelvis att någon både kan arbeta med att sitta i kassa och med frukt och grönt. I några ärenden har det handlat om att arbetsgivare har valt ut ett fåtal eller enstaka personer för omreglering. Då har det i ett antal fall efter förhandling framkommit att det har varit personliga skäl som legat bakom omregleringen och ärendet har därefter hanterats som ett personärende i stället.

*Hotell- och restaurangbranschen*

Det är enligt Visita verksamhetsskäl som är avgörande – branschen måste kunna möta efterfrågan hos kunderna. I annat fall riskerar man en minskad efterfrågan och därmed minskad lönsamhet och i förlängningen neddragningar. I den här branschen är det mycket vanligt med hög beläggning koncentrerat till bara en del av dagen. Det finns då ett behov av att koncentrera de arbetade timmarna. Som exempel (ej uttömmande) kan bland annat nämnas städare på hotell där tiden mellan ut- och incheckning naturligtvis styr eller en restaurang med i huvudsak bara lunchservering.

Enligt Visita är typexemplet på en omregleringssituation när det finns behov av ”fler händer vid samma tillfälle”, det vill säga att det behövs fler medarbetare på plats vid samma tidpunkt. Beläggningen under resterande del av dagen ger inte utrymme att fylla upp arbetstiden för dessa medarbetare.

Många i branschen arbetar deltid. I den lönestatistik HRF tar fram gemensamt med Visita är den genomsnittliga arbetstiden 21 timmar i veckan. Många har flera jobb med låg sysselsättningsgrad. Men det finns också många som arbetar heltid och det är ofta de som enligt HRF går med i facket och i a-kassan.

HRF uppfattar att arbetsgivarna vill fokusera timmarna och få fler händer och att det därmed är en uttalad strategi att inte ha anställda på heltidstjänster. I stället används mertid i de fall det finns behov av heltidsarbete. HRF tror att denna flexibilitet är det som arbetsgivarna vill uppnå. Inom hotell- och restaurangbranschen finns i dag inte några kollektivavtal om mertidstillägg. Ett annat skäl enligt HRF är att omställningstiden blir kort. Eftersom personalomsättningen är hög inom branschen är det få som har sex månaders uppsägningstid och den avtalade omställningstiden blir därmed i många fall kortare. Med nuvarande situation kan arbetsgivaren välja att omreglera dem med kortast uppsägningstid och därmed vara klar med organisationsförändringen betydligt snabbare än vid en vanlig arbetsbristuppsägning med turordning.

Omreglering blir enligt HRF aktuellt på arbetsplatser med många anställda, exempelvis hotellstäd. För ett par år sedan var det till exempel en större förhandling där ett städbolag ville omreglera de anställdas arbetstidsmått. Skälet är ofta en koncentrerings av arbetsuppgifterna, där man vill ha lika många eller till och med fler anställda

men med färre timmar per anställd. Exempelvis för att kunna minska tiden mellan utcheckning och incheckning för hotellgästerna. Ett annat exempel som HRF lyfter är vid Scantias neddragning i Södertälje. Då gjordes ett krisavtal med produktionsdelen av företaget medan de som arbetade i restaurangerna fick omreglering av arbetstiden i stället för en krisavtalslösning.

### *Städbranschen*

Enligt Serviceföretagen sker omreglering av arbetstidsmått på grund av verksamhetsskäl. Städbranschen är en entreprenadbransch med en mycket hög lönekostandsandel. Ett skäl att omreglera arbetstidsmått i stället för att säga upp kan enligt Serviceföretagen vara att det går snabbare att få ner kostnaderna med omreglering. Som nämns ovan är förutsättningarna i branschen att kunden med kort varsel kan sänka den ersatta tiden och för att matcha de lägre intäkterna behövs en snabb anpassning av arbetstiden till det antal timmar som kunden ersätter. Inom branschen finns inte några kollektivavtalade bestämmelser om omställningstid motsvarande uppsägningstiden.

Inom städbranschen är typexemplet enligt Serviceföretagen när avtal om entreprenad förnyas. Ett städkontrakt är ofta mellan ett och tre år och avtal kan sägas upp med kort varsel. Det finns då inte utrymme för förhandlingar och uppsägningstid utan intäkterna försvinner omedelbart.

Enligt Fastighets är skälen ofta kundens krav på att få behålla just en speciell individ och viljan att få eller att behålla entreprenadkontrakt som ligger bakom en omreglering av arbetstidsmått. Det förekommer också att företag på eget initiativ slimmar sina organisationer i syfte att behålla kontrakt eller att få ytterligare uppdrag för samma kund. Exempelvis kan ett företag lägga sig väldigt lågt i ett anbud på städning i syfte att även kunna få kontrakt på tilläggstjänster som fönsterputs.

Fastighets beskriver två typer av situationer när omreglering sker. Den vanligaste är vid arbetsbrist när ett entreprenadavtal förloras. Anställda arbetar ofta hos flera av företagets kunder under en arbetsdag. Om avtalet med en av dessa kunder förloras blir lösningen att den anställda får motsvarande sänkning av sysselsättningsgraden. Det förekommer också enligt Fastighets att kunder ställer krav på

att en viss anställd ska utföra arbetet hos kunden, annars sägs kontraktet upp. Det gör att företagen vill undvika turordning (om det innebär att den anställda som kunden villkorat kontraktet mot blir uppsagd). Den ständiga rörligheten när det gäller kontrakten är enligt Fastighets ett problem. En längre tid tillbaka tillämpades kontraktsanställningar och personalen flyttades då oftast över till det nya företaget vid byte av entreprenadföretag. Numera är de anställda knutna till företagen och tanken är att uppsägning ska ske i turordning när det uppstår arbetsbrist i ett företag.

Den andra situationen som beskrivs av Fastighets är något man kallar ”ekonomisk hyvling”. Det innebär att samtliga tjänster i företaget dras ned med exempelvis 5 procentenheter. Ofta innebär det att samma arbete ska utföras ändå. Fastighets beskriver också att de större företagen som en del av sitt effektiviseringsarbete pressar marginalerna genom att omreglera arbetstidsmått.

Det finns även exempel på situationer där Fastighets har uppfattat att en konflikt mellan arbetstagare och arbetsgivare ligger bakom att en enskild individ får sin sysselsättningsgrad omreglerad.

### *Vård och omsorg*

Vårdföretagarna betonar att deras medlemmar försöker skapa heltidstjänster så långt det är möjligt och att det är verksamhetsskäl som ligger bakom omregleringssituationer. Det handlar ofta om att ersättningen inte följer lönekostnaderna. Det finns också kvalitetskrav på verksamheten, till exempel i form av bemanning dygnet runt, som gör att man kan behöva dra ner på antalet grundtimmar och sedan använda mer jourtid för att kunna få verksamheten att gå runt.

Kommunal menar att syftet med en omreglering ibland kan vara att få ner den fasta lönesumman och därmed minimera riskerna för verksamheten. Det beskrivs som särskilt vanligt i samband med verksamhetsövergångar där det i kalkylen för att vinna upphandlingen ingår att sänka arbetstidsmått för de anställda. Kommunal beskriver att det ibland omgäende i samband med en omregleringssituation hängs upp en lapp på arbetsplatsens anslagstavla med erbjudande om att få arbeta mertid. Kommunal har i något fall i den lokala MBL-förhandlingen fått till protokollet att det efter en 6-månadersperiod

ska göras en uppföljning av hur mertiden har sett ut efter omregleringen.

Inom vård och omsorg beskriver såväl Kommunal som Vårdföretagarna att omreglering av sysselsättningsgrad, när det förekommer, återfinns främst inom äldreomsorg, LSS-boende eller personlig assistans. Om en vårdtagares beviljade timmar skärs ner, om vårdtagaren flyttar eller avlider sänks ersättningen från kommunen i princip omedelbart. Enligt Vårdföretagarna försöker arbetsgivarna i första hand pussla för att få ihop motsvarande sysselsättningsgrad hos nya vårdtagare men då det inte går kan en sänkning av arbetstidsmättet bli aktuellt.

Ett annat exempel som beskrivs av Kommunal är vid verksamhetsövergångar inom privat driven äldreomsorg. Anställda i den gamla verksamheten erbjuds att flytta med till den nya utföraren men med ett lägre arbetstidsmätt. Där har det förekommit sänkning av arbetstidsmättet på en detaljnivå av tre decimaler i kalkylen inför verksamhetsövergången.

Det kan enligt Kommunal även förekomma i andra situationer på området, inte sällan i samband med övergång av verksamhet.

### *Kvinnor och män*

När det gäller kvinnor och män rapporterar de intervjuade om att det ofta är fråga om kvinnodominerade branscher men att omregleringen inte slår ojämnt för de män respektive kvinnor som arbetar på de aktuella arbetsplatserna.

Däremot kan ojämn könsfördelning få betydelse för utfallet. Ett exempel är restaurangbranschen där kocken ofta är man medan det är fler kvinnor på de övriga tjänsterna. Vid en neddragning kan kocken ofta bli undantagen på grund av sin nyckelposition. På samma sätt resonerar Handels om att till exempel avdelningschefer vanligtvis är män och att chefspositioner inte drabbas lika ofta. Kommunal beskriver att det inte är något mansdominerat område där omreglering av arbetstidsmätt har förekommit. Det skulle kunna hända inom trafiken, men där arbetar man med delade turer i stället.

Fastighets beskriver att de inte har hört talas om att omreglering ska ha skett inom området sanering som är en manligt dominerad bransch med heltid som norm. Det är enbart städområdet hos dem



som berörs. Branschen har enligt Fastighets en relativt jämn könsfördelning, åtminstone i Stockholmsområdet. Skillnaden mellan kvinnor och män inom städbranschen är att män ofta bara arbetar en kortare tid som städare, medan kvinnor i större utsträckning är kvar inom yrket under en längre tid. Fastighets tror att förekomsten av omreglering inom städbranschen också hänger samman med att de anställda ofta har en svag ställning på arbetsmarknaden, exempelvis är en stor andel utrikesfödda.

### *Arbetsplatsstorlek*

Något som återkommer i intervjuerna är att det inte är de allra minsta arbetsplatserna som är aktuella vid omregleringssituationer. En representant för en arbetstagarorganisation menar att det kan bero på att chefen i de minsta företagen arbetar tillsammans med medarbetarna och inte kan riskera att göra hela personalen missnöjd. En annan arbetstagarorganisation menar att det kan vara så att det är de stora företagen som har kännedom om möjligheten, medan de små helt enkelt inte känner till det. Ett annat skäl till att mindre arbetsplatser inte är lika vanligt förekommande i omregleringssammanhang är enligt en av de intervjuade på arbetstagararsidan att där används i stället det så kallade tvåundantaget i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) som ger möjlighet för mindre företag att undanta två personer från turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

### *Utanför kollektivavtal*

Av naturliga skäl har inte någon av de arbetsmarknadsparter vi talat med någon fullständig bild av hur omfattningen av omreglering av arbetstidsmått ser ut på arbetsplatser utan kollektivavtal. På en del av dessa arbetsplatser finns fackliga medlemmar vilket gör att arbetstagarorganisationerna har en viss insyn. Deras bild är att det inte är någon markant skillnad mellan arbetsplatser med respektive utan kollektivavtal när det gäller omreglering av arbetstidsmått. En arbetstagarorganisation tror att företag som inte har kollektivavtal inte känner till möjligheten. Företag utan kollektivavtal är också ofta mindre och den bild vi har fått är att omreglering av arbetstidsmått oftare förekommer på de något större arbetsplatserna.

### 6.2.3 Hur lång tid tar en omreglering av arbetstidsmätt?

Svensk Handel beskriver att en omreglering av arbetstidsmätt kan ta upp till ett år och att det inte i något fall går att räkna med att det går särskilt fort. Handels uppfattning är att en omregleringsprocess kan ta omkring fyra månader, men att det beror på förhandlingsviljan. Handels har som uttalad policy att pröva alla förhandlingsvägar i syfte att undvika att det slutligen blir en omreglering av arbetstidsmåtten. Det kan handla om att ta in en arbetstagarkonsult eller att lämna förslag på alternativa lösningar.

Enligt Visita tar en förhandling där Visita biträder medlemsföretag om omreglering åtminstone en månad och sedan skiljer det sig åt hur snabbt den verkställs. Oftast genomförs omregleringar inom Visitas område inte från en dag till en annan utan det tar en viss tid innan förändringen genomförs. Av verksamhetsskäl finns enligt Visita inte sällan behov av snabbare anpassningar än vad den nu reglerade omställningstiden ger möjlighet till. HRF beskriver att en omregleringsförhandling ofta bara tar ett par veckor och då fungerar som en vanlig arbetsbristförhandling. Variationen är dock stor. När det gäller den nämnda större förhandlingen med ISS tog den ett år.

Serviceföretagen och Vårdföretagarna beskriver att en omreglering kan ta omkring en månad som snabbast med både förhandling och skälig betänketid för de anställda. I de fall arbetsgivaren har en klarare bild om framtiden, till exempel om ett anbud inte kommer att lämnas, sätts processen igång tidigare.

Enligt Fastighets är det svårt att säga exakt hur lång tid det tar. Det kan ta upp till två månader om det är många anställda som omfattas och om man lyckas bromsa förhandlingsprocessen från att gå snabbare. Om bara en enskild individ omfattas tar det ungefär två veckor.

### 6.2.4 Konsekvenser för trygghetssystemen

Vid intervjuerna har ett antal aspekter som berör trygghetssystemen lyfts upp. Det gäller arbetslöshetsförsäkringen, SGI-skyddet och ersättning från socialförsäkringssystemen, påverkan på framtida pensionen och tillgång till omställningsorganisationerna.

### 6.3 Utredningens iakttagelser

Här redovisas de övergripande slutsatser utredningen drar med utgångspunkt i den kartläggning vi har genomfört tillsammans med arbetsmarknadens parter.

#### Aspekter som arbetsgivarsidan betonar

##### *Verksamhetsbehov*

Arbetsgivarsidan betonar att det är för att hantera bristande lönsamhet som omreglering av arbetstidsmått sker, och bara i de fall det är ett bättre alternativ än att skära bort hela tjänster. Både från referensgruppen och från flera av de organisationer på arbetsgivarsidan som vi har träffat lyfts att det bara är i nödfall som omreglering görs och att det finns stor förståelse för att arbetstagares privatekonomi drabbas, men att det ändå är bättre att ha ett deltidsarbete än inget arbete alls.

##### *Omplaceringskyldighet*

Omplaceringskyldigheten i 7 § andra stycket LAS är tvingande, det vill säga indispositiv. Bestämmelsen innebär att arbetsgivare vid en arbetsbristsituation i första hand ska försöka erbjuda arbetstagare omplacering. Först efter att dessa möjligheter har prövats blir det aktuellt med uppsägning vid arbetsbrist. Att arbetsgivare erbjuder arbetstagare en omplacering även om det innebär ett lägre arbetstidsmått innebär därför helt enkelt att de uppfyller sina skyldigheter enligt LAS.

##### *Arbetsmarknadens parter har redan hanterat frågan*

I och med att det på flera avtalsområden har träffats avtal om en avtalad omställningstid vid omreglering av arbetstidsmått bedömer arbetsgivarsidan att frågan redan har hanterats av arbetsmarknadens parter. Eftersom avtalen är en del av avtalsförhandlingarna om löner och villkor i stort innebär en reglering i författning att staten blandar sig i lönebildningen.

*Turordning riskerar att drabba verksamheten*

Det är angeläget att företag kan erbjuda anställda omplaceringar för verksamhetens bästa. Att kunna göra omplaceringar i syfte att behålla kompetens i företaget oberoende av turordning kan ha avgörande betydelse för företag som slåss för sin överlevnad.

**Aspekter som arbetstagersidan betonar***Arbetstagaren är pressad att säga ja*

Eftersom det först vid en juridisk prövning fastställs om ett omplaceringserbjudande som givits har varit skäligt eller inte har arbetstagaren inte information om detta när hen tar ställning till ett omplaceringserbjudande som innebär ett lägre arbetstidsmått. Eftersom konsekvenserna av att tacka nej är så stora för den anställda ger arbetstagarorganisationerna i princip alltid berörda medlemmar rådet att tacka ja till omplaceringserbjudanden. En konsekvens av detta är att det blir svårt att utveckla praxis på området eftersom få fall tas till domstol.

*I praktiken inget omplaceringserbjudande*

Från arbetstagersidan har det lyfts att det inte är en jämförbar situation att tacka nej till ett nytt arbete och att tacka nej till samma arbete med lägre arbetstidsmått. Det är så uppenbart att det inte är något likvärdigt erbjudande att det borde gå att tacka nej utan att förlora sin rätt att vara med i turordningen.

*Risk för godtycke*

Att arbetsgivarna fritt kan välja vem som får ett omplaceringserbjudande innebär en risk för godtycke. Det leder enligt arbetstagarorganisationerna till tysta arbetsplatser där arbetsgivarna initierar processer med omreglering. Det behöver inte alltid genomföras utan det räcker att arbetstagarna får kännedom om att reglerna ser ut som de gör för att de anställda ska bli rädda och inte längre våga hävda sina rättigheter.

### *Turordning vid arbetsbrist*

I en arbetsbristsituation är hela utgångspunkten i lagstiftningen att arbetstagare ska vara utbytbara i syfte att skydda arbetstagare mot godtycke. Lagstiftaren har här tagit ställning till att i denna situation väger skyddet mot godtycke tyngre än arbetsledningsrätten. Här finns även en ventil inbyggd som innebär att det går att förhandla om turordning för att undvika orimliga konsekvenser för verksamheten. För små företag finns ytterligare en ventil som innebär att två personer kan undantas från turordning. Eftersom det handlar om en arbetsbristsituation bör samma principer gälla även här. Att förfarandet inte har inordnats inom samma principer som övriga arbetsbristsituationer tidigare beror på att det inte har varit vare sig känt eller utbrett. Det går inte att hitta något som styrker att lagstiftaren har tänkt sig denna användning av omplaceringsrätten. I normalfallet syftar 7 § LAS till att vara gynnande för den enskilda.

### *Olika normer om arbetstid*

Det finns en jämställdhetsdimension på frågan. Det är inom branscher där deltidsarbete är vanligt som omreglering av arbetstidsmått förekommer. Jämställdhetsaspekterna och skilda normer om deltids- respektive heltidsarbete i olika branscher som förklaring till att omreglering av arbetstidsmått bara förekommer på vissa delar av arbetsmarknaden har lyfts återkommande till utredningen. Att samma lag kan ge så olika utfall för kvinnodominerade och mansdominerade branscher ses som orimligt. I en intervju i kartläggningen lyfter man att krisavtalen inom industrin är ett sätt att lösa samma problematik på industrisidan och att omregleringen är tjänstesektorns motsvarighet.

#### **6.3.1 Utredningens slutsatser**

- Efter att det gällande rättsläget har slagits fast i dels AD 2016 nr 69, dels AD 2012 nr 16 förekommer omreglering av arbetstidsmått regelbundet men det tillämpas inte i större skala på arbetsmarknaden. Det är dock oklart hur stor omfattningen skulle bli i lågkonjunktur.

- För företagen kan det vara en överlevnadsfråga att kunna minska kostnaderna och samtidigt kunna behålla viktig kompetens i företaget.
- Utredningens kartläggning visar att arbetsmarknadens parter ger en samstämmig bild av att skälen för omreglering i huvudsak är (1) att i ett ekonomiskt olönsamt läge försöka skapa lönsamhet genom att sänka arbetstiden och därmed lönekostnaderna och (2) att det finns behov av en omorganisering på grund av att arbetet behöver utföras på kortare tid.
- Det finns en jämställdhetsdimension på frågan. Det är inom branscher där deltidsarbete är vanligt som omreglering av arbetstidsmätt förekommer. Dessa branscher är också i stor utsträckning kvinnodominerade. I praktiken innebär det att LAS i olika arbetsbristsituationer i nuläget kan fungera olika på mans- respektive kvinnodominerade arbetsplatser.
- I en arbetsbristsituation är utgångspunkten att turordningsreglerna i LAS ska skydda arbetstagare mot godtycke. Det ska finnas objektiva kriterier bakom vilken/vilka individ(er) som drabbas av uppsägning vid en arbetsbristsituation. Lagstiftaren har alltså sedan tidigare tagit ställning till att i denna situation väger skyddet mot godtycke tyngre än arbetsledningsrätten. Utredningen har inte haft i uppdrag att se över någon förändring av denna princip, utan anser att den rimligtvis bör vara utgångspunkt även för dessa situationer, som närmast är att betrakta som en ”partiell uppsägning” på grund av arbetsbrist.
- En arbetstagare som får ett erbjudande om omplacering med ett lägre arbetstidsmätt hamnar i en utsatt position och är pressad att säga ja.
- Det är särskilt problematiskt att arbetsgivaren kan välja ut vem som får ett omplaceringserbjudande med ett lägre arbetstidsmätt. Det riskerar att skapa tysta arbetsplatser.

## 7 Förslag för ett ökat skydd vid omreglering av arbetstidsmätt vid arbetsbrist

### 7.1 Uppdraget

Frågan om sänkt arbetstidsmätt för arbetstagare vid arbetsbrist, så kallad hyvling, har under de senaste åren varit föremål för diskussion och debatt. Det har bland annat uppmärksammats att i en situation då en arbetstagare tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande så kan hen komma att sägas upp utan att bestämmelserna om turordning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) blir tillämpliga. Direktiven anger att en risk med sänkt arbetstidsmätt är att det kan inverka negativt på sysselsättningen och omställningsförmågan på svensk arbetsmarknad när arbetstagare upplever sig tvingade att gå ner i arbetstid utan reell möjlighet att ersätta den förlorade arbetstiden med annat arbete. Det gäller inte minst för kvinnor, som arbetar deltid i större utsträckning än män. Utredningen har därför haft i uppdrag att kartlägga problemets storlek, rättsläget samt analysera om och i så fall i vilka avseenden arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av arbetstidsmätt vid arbetsbrist behöver förstärkas.

Enligt uppdraget ska ett skydd mot ändrade anställningsvillkor utformas med hänsyn till samhällsekonomisk effektivitet samt arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Förslagen ska utarbetas med beaktande av den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parter ansvar för regleringen av anställningsvillkor. Arbetsgivarens arbets- och företagsledningsrätt är en central princip inom arbetsrätten och

en bärande del av utformningen av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Detsamma gäller för anställningsskyddet som det är uppbyggt i LAS, i kollektivavtal och kompletterat genom den roll organisationerna för arbetsmarknadens parter har enligt bland annat lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Utredningen har med utgångspunkt i uppdraget utrett och analyserat hur arbetstagaras skydd mot förändrade anställningsvillkor ser ut i en situation med omreglering av arbetstidsmått. Vi har inte utrett ett förbud mot omreglering av arbetstidsmått.

## 7.2 Situationen vid sänkt arbetstidsmått

Det finns ett antal faktorer som gör situationen med sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist speciell. Här presenterar vi de huvudsakliga iakttagelserna. I kapitel 5 och 6 redovisas resultaten av vår kartläggning och analys.

### **Sänkt arbetstidsmått förekommer i privat sektor inom handel, vård och service**

Sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist förekommer enligt vår kartläggning hittills i relativt begränsad omfattning, främst i kvinnodominerade branscher i privat sektor och hos privata utförare i offentlig-finansierade verksamheter.

Arbetsmarknadens parter i utredningens referensgrupp är ense om att omreglering av arbetstidsmått med några få undantag hittills har förekommit inom avtalsområden som berör ett antal LO-förbund med respektive motparter. Arbetsmarknadens parter verkar vara eniga om att det är HRF, Handels, Kommunal, Fastighets och Svensk Handel, Almega Serviceföretagen, Almega Vårdföretagarna och Visita som i störst utsträckning har varit berörda.



## Det finns omställningstid inom vissa avtalsområden

Utredningens genomgång visar att fem av de centrala kollektivavtalen i kartläggningen, vilka omfattar cirka 355 000 arbetstagare, innehåller en reglering av omställningstid vid omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist. Därutöver har vi identifierat sex ytterligare centrala kollektivavtal med motsvarande reglering, se kapitel 5.

Dessa avtalsregleringar är ett resultat av den senaste avtalsrörelsen 2017. De är också en följd av utfallet från Arbetsdomstolens rättspraxis om de så kallade hyvlingsdomarna på senare tid, nu senast i AD 2016 nr 69.

Vår kartläggning visar också att det ofta (men inte alltid) i praktiken tar tid att genomföra en omreglering till sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist, vilket ger ett slags informell möjlighet för arbetstagarna att ställa om, se kapitel 6.

## Det finns inte någon regel om turordning i aktuell situation

Genom rättstillämpningen och främst AD 1996 nr 144 och AD 2009 nr 50 är det klarlagt att arbetsgivaren vid fullgörande av sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket LAS inte är skyldig att erbjuda lediga arbeten enligt någon turordning. I AD 1996 nr 144 slogs fast att det inte finns någon så kallad senioritetsprincip som innebär att en arbetstagare på grund av ålder eller anställningstid har företrädesrätt till en ledig befattning framför andra hos arbetsgivaren, antingen det är fråga om andra övertaliga arbetstagare eller inte. Detta utvecklas närmare i AD 2009 nr 50 där Arbetsdomstolens slutsats var att en arbetsgivare är skyldig att först genomföra en omplacering till andra lediga arbeten hos sig enligt 7 § andra stycket LAS innan hen är skyldig att turordna arbetstagarna enligt 22 § samma lag. Enligt detta avgörande anses det inte föreligga någon skyldighet för arbetsgivaren att vid omplaceringen enligt 7 § andra stycket LAS fördela de lediga arbetena mellan arbetstagarna i turordning.

I AD 2016 nr 69 konstaterar Arbetsdomstolen att oavsett om en arbetsgivares erbjudanden betecknas som omplaceringserbjudanden eller erbjudanden om omreglering av anställningsvillkoren har de, enligt Arbetsdomstolens mening, lämnats just i syfte att undvika uppsägning på grund av arbetsbrist. Erbjudandena från arbetsgivarens sida

om nya anställningsvillkor är därför att anse som erbjudanden om annat arbete på sätt som avses i 7 § andra stycket LAS.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning måste en arbetsgivares erbjudanden om sänkta arbetstidsmått betraktas som erbjudanden om omplacering till nya anställningar i en ny organisation.

Rättsläget är därmed att arbetstagare inte kan utgå från att en turordning mellan arbetstagare gäller när arbetsgivare inom ramen för sin omplaceringskyldighet (7 § andra stycket LAS) erbjuder arbetstagare ett lägre arbetstidsmått i stället för att säga upp personal på grund av arbetsbrist, se avsnitten 5.2.3 och 5.2.4.

Inget av de avtalsområden där omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist främst har förekommit har tecknat kollektivavtal om turordning.

När flera arbetstagare konkurrerar om anställningar med olika arbetstidsmått finns det alltså inte något krav på att senioritet ska ha betydelse för vem som får frågan om omplacering. Inte heller när arbetsgivaren tar upp frågan om att sänka arbetstidsmålet i en anställning med endast en arbetstagare finns det ett krav på vem arbetsgivaren ska rikta sig till. Det skydd som är tänkt att träda in vid en arbetsbristsituation, det vill säga att anställningstid eller ålder ska vara utslagsgivande, blir därmed inte tillämpligt.

Enligt AD 2009 nr 50 kan en arbetsgivare fullgöra sin omplaceringskyldighet enligt 7 § andra stycket LAS med utgångspunkt från vad som, enligt hens bedömning, är bäst för den fortsatta verksamheten. Om arbetsgivaren finner att en viss arbetstagare är lämpligare än andra till vissa arbetsuppgifter, finns det alltså inte något hinder mot att arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt placerar ”rätt person på rätt plats” såvida hen inte agerar på ett sätt som står i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller mot regler i diskrimineringslagstiftningen.

Som konstaterades i bland annat AD 1996 nr 144 och AD 2009 nr 50 kan en arbetstagare, som utan godtagbar anledning har tackat nej till ett omplaceringserbjudande i allmänhet inte räkna med fler erbjudanden utan blir i stället uppsagd.

Av bland annat AD 1996 nr 144 och AD 2005 nr 57 framgår att reglerna om turordning enligt 22 § LAS inte är tillämpliga när en arbetstagare har avböjt ett omplaceringserbjudande som domstolen funnit att arbetstagen borde ha antagit. Någon uppsägning hade enligt domstolens mening över huvud taget inte behövt ske om ett

sådant erbjudande godtagits av arbetstagaren. En arbetstagare som tackar nej till ett ”skäligt” omplaceringserbjudande riskerar således att inte heller omfattas av den lagenliga turordningen i 22 § LAS.

I tre fall som utredningen har hittat har Arbetsdomstolen prövat frågan om ett erbjudande om sänkt arbetstidsmätt varit skäligt eller inte. I det ena, AD 2006 nr 11, var det fråga om en sänkning av sysselsättningsgraden från 81 procent av heltid till 50 procent av heltid. Målet gällde uppsägning på grund av personliga skäl (sjukdom). I det andra fallet, AD 2012 nr 11, hade en heltidsanställd erbjudits en omplacering till en halvtidsanställning. Erbjudandet ansågs skäligt av Arbetsdomstolen. I det tredje fallet, AD 2012 nr 47, som gällde uppsägning i en arbetsbristsituation erbjöds arbetstagaren som hade en tjänst på 35 timmar i veckan en tjänst på 25 timmar. I alla tre fallen ansåg Arbetsdomstolen att erbjudandena var skäliga.

I AD 2006 nr 11 lämnade Arbetsdomstolen följande förklaring i skälighetsfrågan:

Omplaceringsskyldigheten i 7 § LAS innebär i princip inte någon rätt för arbetstagaren att behålla samma slags befattning eller samma slags anställningsvillkor som tidigare. En arbetstagare kan t.ex. behöva acceptera en lönesänkning (se AD 1982 nr 60). Lagens bestämmelser syftar i stället primärt till att skydda en fortsatt anställning som sådan. En arbetstagare som utan godtagbar anledning avböjer ett omplaceringserbjudande får i allmänhet finna sig i att bli uppsagd (se AD 1993 nr 80 och där gjorda hänvisningar).

### Olika sätt att omplacera till lägre arbetstidsmätt

Det finns olika sätt att erbjuda arbetstagare omplaceringserbjudanden. I kartläggningen har utredningen fångat upp tre varianter:

1. Alla eller flera arbetstagare på arbetsplatsen får samma erbjudande, det vill säga samma sänkning av arbetstidsmättet.
2. Alla eller flera arbetstagare på arbetsplatsen får erbjudanden om förändrad arbetstid, men erbjudandena skiljer sig åt.
3. Endast en arbetstagare på arbetsplatsen får erbjudande om sänkt arbetstidsmätt.

Gemensamt för situationerna är att arbetsgivaren inte behöver ta hänsyn till turordningsreglerna i samband med erbjudande om omplacering till ett sänkt arbetstidsmätt vid arbetsbrist.

### Endast arbetstidsmättet ändras

Den situation som utredningen har i uppdrag att överväga karaktäriseras av att det är arbetsgivaren som vill förändra anställningen och att förändringen avser en anställning med ett lägre arbetstidsmätt jämfört med tidigare. Arbetsgivaren vill ha till stånd en omreglering av anställningsvillkoren och lägger därför fram ett förslag om ändring av arbetstidsmättet enligt det gällande anställningsavtalet. Om arbetstagen accepterar förslaget har anställningen ”omreglerats”.

Typiskt sett är det samma arbetsuppgifter som ska utföras av samma person på samma arbetsplats som innan förändringen. Ett sänkt arbetstidsmätt innebär att anställningens omfattning i timmar minskar. I normalfallet sänks inkomsten i motsvarande mån.<sup>1</sup>

### Det krävs en överenskommelse för att ändra arbetstidsmättet

Arbetsgivaren kan inte ensidigt besluta om att sänka en arbetstages arbetstidsmätt, se kapitel 5. Om arbetstagen inte samtycker till förändringen är alternativet uppsägning av anställningen som helhet. Det finns ingen möjlighet att säga upp en del av anställningsavtalet.<sup>2</sup> Syftet med uppsägningen är att få till stånd en villkorsändring av anställningsavtalet.

Arbetstidsmättet har i rättstillämpningen ansetts ha en annan karaktär jämfört med exempelvis arbetsuppgifter och arbetsplats. Omplacering som avser ändrade arbetsuppgifter eller arbetsplats innebär normalt inte att anställningsvillkoren i anställningsavtalet ändras. Arbetstidsmättet skiljer sig även från andra anställningsvillkor eftersom det påverkar individen direkt även utanför arbetet i form av inkomst och fritid. Det finns dock inte någon regel om skydd för arbetstidsmättet i svensk rätt.

---

<sup>1</sup> Se AD 2016 nr 53.

<sup>2</sup> Se AD 1985 nr 72.

## Ett erbjudande om försämring

LAS är en social skyddslagstiftning. Huvudmotivet bakom LAS tillkomst 1974 var att ge arbetstagare trygghet i anställningen genom att inskränka arbetsledningsrätten och upphäva arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Lagens skyddsaspekt kommer till särskilt uttryck i 7 § andra stycket LAS genom att en arbetsgivare ska göra allt som står i hans makt för att undvika uppsägning

Ett erbjudande om sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist innebär i normalfallet en försämring för den arbetstagare som har att ta ställning till en fråga om ett sänkt arbetstidsmått. Det gäller särskilt i situationer där enstaka eller få arbetstagare på arbetsplatsen får ett erbjudande.

Att bli utvald och erbjudas ett sänkt arbetstidsmått kan vara sämre för arbetstagaren än att få ett erbjudande om omplacering till ett likvärdigt arbete och till och med sämre i jämförelse med att bli uppsagd. 7 § andra stycket LAS utgör ett skydd för en arbetstagare att om en uppsägning är förestående så ska arbetsgivaren försöka hitta en omplacering som alternativ – alltså en förbättring i jämförelse med alternativet. Men ett erbjudande om sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist innebär i stället i normalfallet en försämring för den arbetstagare som har att ta ställning till frågan – eftersom alternativet är den anställning man har i dag – om man inte är den person som enligt turordningsregeln är aktuell för uppsägning.

Det kan argumenteras för att de som erbjuds omplaceringar åtminstone inte behöver bli av med arbetet helt, och att det därför inte är missgynnande att få ett omplaceringserbjudande med lägre arbetstidsmått. Alternativet är arbetslöshet. Det är dock problematiskt att arbetsgivaren i det här fallet kan välja vilka arbetstagare som ska beröras av omplaceringserbjudanden, oaktat vem som enligt turordningsreglerna skulle vara aktuell för uppsägning. De övriga berörs inte. Ett skydd för anställningen i form av turordning är tänkt att träda in vid arbetsbristsituationer, motsvarande bör gälla även i denna situation.

## Stora konsekvenser för arbetstagaren

En arbetstagare som i en arbetsbristsituation får ett erbjudande om omplacering som innebär ett lägre arbetstidsmåt ställs inför en valsituation där konsekvenserna av beslutet är svåra att överblicka.

Det gäller för arbetstagaren som får ett omplaceringserbjudande att överväga om det finns en godtagbar anledning att avböja erbjudandet. Den praxis som finns visar att relativt stora förändringar vad gäller arbetstid och villkor i övrigt, som resväg exempelvis, ses som rimliga för arbetstagaren att acceptera.<sup>3</sup>

I utredningens kartläggning har det framkommit att arbetstagarorganisationerna i sin rådgivning utifrån nuvarande rättsläge i princip alltid råder sina medlemmar att acceptera ett erbjudande, eftersom konsekvenserna av att tacka nej är så stora. I realiteten menar vi att det handlar om en partiell uppsägning, men utan de trygghetssystem som är tänkta att träda in vid en uppsägning.

Det är osäkert om det finns en möjlighet att få ersättning genom arbetslöshetsförsäkringen för deltidsarbetslöshet i en sådan situation. Sådan ersättning förutsätter att arbetstagaren inte anses ha orsakat arbetslösheten genom att avböja ett erbjudande om sänkning av arbetstidsmåt som varit skäligt. En förutsättning för ersättning är också att arbetstagaren står till arbetsmarknadens förfogande.

Den enskilda arbetstagaren är i realiteten pressad att acceptera ett erbjudande som kan få stora konsekvenser för såväl arbetslivet som för den ekonomiska situationen.

## 7.3 Tidigare förslag om turordning

### 7.3.1 1992 års arbetsrättskommitté

Under 1991 tillsatte den dåvarande socialdemokratiska regeringen en utredning som fick i uppdrag att göra en större samlad översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen. I dessa direktiv ingick att undersöka om en turordningsbestämmelse borde införas även i samband med omplaceringar på grund av arbetsbrist.<sup>4</sup> Efter det att den borgerliga regeringen tillträtt under hösten 1991 tillsattes 1992 års arbetsrättskommitté. Samtidigt upphävdes direktiven till den tidigare tillsatta

---

<sup>3</sup> Se exempelvis AD 2009 nr 50.

<sup>4</sup> Dir. 1991:76.

utredningen. Den nya utredningen hade inte något uttalat uppdrag att överväga frågan om turordning vid omplacering i en arbetsbrist-situation. Däremot hade man ett öppet uppdrag att se över behoven av förändrade regelverk i en stor översyn av den samlade arbetsrättsliga lagstiftningen och tycks ha fångat upp frågan om turordning vid omplaceringar i arbetsbristsituationer från direktiven till den nedlagda utredningen.<sup>5</sup>

1992 års arbetsrättskommitté lämnade i ett delbetänkande (*Ny anställningsskyddslag*, SOU 1993:32) bland annat förslag om att turordning skulle beaktas vid omplacering i en driftsinskränkningssituation. Förslaget innebar att först när turordningskretsar upprättats och det klarlagts vilka arbetstagare som hotades av uppsägning skulle möjligheterna till omplacering enligt 7 § andra stycket LAS kunna undersökas. Enbart de arbetstagare som var hotade av uppsägning skulle sedan kunna erbjudas omplacering till andra lediga arbeten i verksamheten. De eventuella möjliga omplaceringserbjudandena skulle sedan erbjudas i turordning genom att den arbetstagare (bland dem som hotades av uppsägning) som hade längst anställningstid först skulle få ta ställning till om det fanns något erbjudande hen var intresserad av att ta i anspråk.

Bakgrunden till förslaget var enligt kommittén rättviseskäl. Man ansåg att arbetsgivaren med den gällande ordningen ges stort utrymme att med omplacering inför en driftsinskränkning blockera anställningar som skulle kunna tas i anspråk av arbetstagare med lång anställningstid. Enligt kommittén borde alla omplaceringar i samband med en driftsinskränkning regleras med turordningsregler och ses som en del av ett regelverk om turordning och konkurrens mellan arbetstagare om ett begränsat antal befattningar.<sup>6</sup>

Kommittén kom fram till att den allmänna omplaceringsskyldigheten vid arbetsbrist borde regleras särskilt, skilt från 7 § LAS. Detta eftersom situationen skiljer sig åt jämfört med vid omplacering på grund av personliga skäl.

Kommittén föreslog även att omplaceringsskyldigheten skulle kunna begränsas via kollektivavtal, exempelvis till att endast omfatta en del av arbetsgivarens verksamhet. Den sanktion vid överträdelse i form av turordningsbrott som föreslogs var skadestånd.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Dir. 1991:118.

<sup>6</sup> SOU 1993:32, s. 503 f.

<sup>7</sup> SOU 1993:32, s. 818 f.

Den förslagna 27 § hade följande lydelse:

Arbetsgivaren är skyldig att försöka placera om de arbetstagare som på grund av turordningsreglerna i 24–26 §§ inte har kunnat beredas fortsatt arbete. Skyldigheten omfattar alla lediga befattningar som finns i arbetsgivarens verksamhet, i den mån det är skäligt. En förutsättning för omplacering är dock att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Om flera arbetstagare har sådana kvalifikationer, har arbetstagare med längre anställningstid företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.<sup>8</sup>

Betänkandet remitterades men svaren från de olika remissinstanserna ägnas i princip helt åt andra delar av utredningens förslag, inte minst förslag om snävare turordningskretsar och undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist för 20 procent av de anställda. Många remissinstanser var mycket kritiska, framför allt på arbetstagsidan, medan arbetsgivarsidan ställde sig positiva till utredningens förslag om ändrade turordningsregler. Arbetsdomstolen uttryckte i sitt remissvar en omfattande kritik. Kritiken gällde dock föreslagna förändringar i begreppen arbetsenhet och i huvudsak jämförbara uppgifter.

När det gäller den föreslagna 27 § kommenterar Arbetsdomstolen bara att det är otillräckligt om uppsägningen inte ska kunna ogiltigförklaras utan att bara skadestånd ska kunna utgå.<sup>9</sup> Av TCO:s remissvar framgår att organisationen tolkar det som att arbetsgivare som inte tillämpar turordning vid omplacering på grund av arbetsbrist gör sig skyldiga till turordningsbrott och de framför liknande kritik som Arbetsdomstolen, det vill säga att sanktionen borde kunna vara ogiltigförklaring.<sup>10</sup> I övrigt kommenteras inte den förslagna 27 § utom av Syndikalisterna (SAC) som vill utöka tillräckliga kvalifikationer till att även omfatta dem som är intresserade av att få utbildning för att uppnå tillräckliga kvalifikationer.

Det framfördes alltså inte någon kritik i sak mot förslaget om att reglera turordning vid omplacering på grund av arbetsbrist i en ny 27 § i remisshanteringen.

Förslaget om turordning vid omplacering genomfördes inte. I lagstiftningsärendet som följde på utredningen konstateras endast att kommittén har lämnat sådana förslag.<sup>11</sup> Den dåvarande regeringen

<sup>8</sup> SOU 1993:32, s. 819.

<sup>9</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (1993a).

<sup>10</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (1993b).

<sup>11</sup> Prop. 1993/94:67 s. 41.



gick i propositionen vidare med ett antal av utredningens övriga förslag, däribland en i förhållande till utredningsförslaget reviderad variant av en möjlighet för arbetsgivare att göra undantag i turordningen för nyckelpersoner.<sup>12</sup> De förändringar av LAS som genomfördes kom dock bara att gälla under 1994, innan nästa socialdemokratiska regering avskaffade dem.<sup>13</sup>

## 7.4 Utgångspunkter för övervägandena

### Heltid som norm, deltid som möjlighet

En utgångspunkt i utredningens direktiv är att heltid ska vara norm och deltid ska vara en möjlighet. Heltidsarbete är viktigt för möjligheten till egen försörjning och för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Ett av regeringens jämställdhetspolitiska delmål är ekonomisk jämställdhet och i det ingår att det avlönade arbetet inte bara ska ge ekonomisk självständighet i förvärvsaktiv ålder, utan också innebära ekonomisk trygghet och självständighet under pensionsåren.

I dag är det fler kvinnor än män som arbetar deltid. Deltidsarbete beskrivs ofta som en kvinnofälla. Deltidsarbete innebär en lägre lön vilket även medför en lägre framtida pension och lägre ersättningar i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringarna. Det finns också en risk att kompetensutvecklingen på arbetsplatsen för den som arbetar deltid försämrats. I detta perspektiv är det problematiskt att sänkt arbetstidsmåt vid arbetsbrist förekommer särskilt i kvinnodominerade branscher och yrken.

På samma sätt som i utredningens delbetänkande (SOU 2018:24) menar vi här att det är viktigt att skilja på situationer där arbetstagaren frivilligt har möjlighet att gå ner i arbetstid genom att vara delvis ledig från sitt ordinarie arbetstidsmåt under kortare eller längre tid och situationer där arbetstagaren kommer överens med arbetsgivaren om en ny anställning på deltid. I det senare fallet har arbetstagaren inte någon rätt att gå upp i tid igen utan att på nytt komma överens om ett nytt anställningsavtal. Frivilligt deltidsarbete i form av partiell ledighet för att under en period ta hand om små

---

<sup>12</sup> Prop. 1993/94:67, s. 41.

<sup>13</sup> Nycander (2010), s. 40.

barn är med andra ord inte jämförbart med deltidsarbete som följer av en omreglering av anställningsavtalet.

### **Lagstiftningens grunder ska bevaras**

Utredningens uppdrag omfattar inte att göra en övergripande översyn av anställningsskyddet. En utgångspunkt i arbetet med överväganden och förslag är därför att i så liten utsträckning som möjligt påverka andra situationer än den situation som uppdraget gäller.

### **Arbetsmarknadens parter ansvarar för regleringen av anställningsvillkor**

En enligt direktiven uttrycklig utgångspunkt är att eventuella förslag ska fungera på den svenska arbetsmarknaden. Det betyder bland annat att utredningen måste ta hänsyn till arbetsmarknadens parter ansvar för regleringen av anställningsvillkor. Vid utredningens överväganden om arbetstidsmåtts betydelse i en omplaceringssituation måste sambandet mellan hur det offentliga och partsmodellen interagerar beaktas. I kapitel 3 redovisar vi ett antal principer med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det är dessa principer vi utgår från i vår analys:

- Avtal utan statlig inblandning och ansvar hos arbetsmarknadens parter.
- Arbets- och företagsledningsrätten.
- Hög organisationsgrad.

## **7.5 Därför behövs förslag**

I detta avsnitt redogör utredningen för de övergripande skälen till att vi anser att det finns ett behov av att förstärka arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av arbetstidsmåt vid arbetsbrist. I avsnitt 7.7 finns motiven till de specifika förslag vi lägger.

### 7.5.1 Lagstiftaren förutsåg inte den här situationen

I takt med att arbetsmarknaden utvecklas uppstår det helt naturligt nya företeelser på arbetsmarknaden. I de underlag som utredningen har tagit del av framgår det att det finns flera samverkande faktorer där rättstillämpningen har utvecklats utan entydigt stöd i lagens förarbeten på grund av att den uppkomna situationen helt enkelt inte har kunnat förutses.

Från att det har förts fram olika åsikter inom doktrin har det genom praxis kommit fram att turordning inte behöver tillämpas vid omplacering enligt 7 § andra stycket LAS.<sup>14</sup> När det gäller frågan om vad som är ett skäligt omplaceringserbjudande saknas det förarbeten som grundar sig på situationen med ett sänkt arbetstidsmått. För arbetstagaren missgynnande omplaceringserbjudanden enligt 7 § LAS tycks inte heller ha behandlats i några förarbeten.

Eftersom funktionen och samspelet mellan 7 § LAS och principen om turordning vid arbetsbrist har stor betydelse för anställnings-skyddet menar vi att det finns goda skäl för lagstiftaren att förtydliga vad som bör gälla.

Vi tycker att den nuvarande situationen vid omplacering till ett lägre arbetstidsmått vid arbetsbrist ska liknas vid en uppsägning av en del av anställningen, en partiell uppsägning. Detta då arbetstagaren hamnar i ett väsentligt mer otryggt läge än vad som är avsikten i en arbetsbristsituation.

### 7.5.2 Arbetstagarens utsatta position försvårar rättstillämpningen

Från arbetstagarorganisationer har det lyfts att det är svårt att driva fall som rör erbjudande om omplacering till lägre arbetstidsmått vid arbetsbrist eftersom arbetstagaren är så pressad att tacka ja. Det finns enligt vår kännedom endast tre rättsfall<sup>15</sup> som nämnts inledningsvis där någon har tackat nej till ett omplaceringserbjudande med lägre arbetstidsmått och genom det blivit uppsagd. Slutsatsen av den praxis som finns är att det är rimligt att kräva av arbetstagaren att hen ska acceptera en relativt stor sänkning av arbetstidsmättet.

---

<sup>14</sup> Se t.ex. Calleman (1999), s. 128 ff och Lunning och Toijer (2016). För rättsfall se t.ex. AD 2009 nr 50, AD 2012 nr 47 och AD 2016 nr 69.

<sup>15</sup> AD 2006 nr 11, AD 2012 nr 11 och AD 2012 nr 47.

Det gör att det är ett erbjudande under stark press, även när det rör sig om en betydande förändring av arbetstidsmättet.

Principen om god sed på arbetsmarknaden och att visst agerande kan komma att bedömas som ett kringgående av reglerna motverkar att arbetsgivare under åberopande av arbetsbrist erbjuder arbetstagare omplacering av skäl som egentligen handlar om arbetstagaren personligen. Om arbetsgivarens agerande är diskriminerande kan det också strida mot lag. Sådana fall kopplade till omplacering till sänkt arbetstidsmätt vid arbetsbrist riskerar dock att inte prövas på grund av att arbetstagaren är pressad att tacka ja eftersom konsekvenserna av att avböja ett erbjudande om sänkt arbetstidsmätt är så stora.

### 7.5.3 Kan öka i omfattning vid lågkonjunktur

Även om omreglering av arbetstidsmätt vid arbetsbrist enligt utredningens kartläggning förekommer är det i dag inte i någon stor omfattning. Det går inte att veta hur omfattningen kommer att utveckla sig i nästa lågkonjunktur när det är mer väl känt att möjligheten att omreglera arbetstidsmättet finns som alternativ till att säga upp personal vid arbetsbrist. Om någon rätt till omställningstid inte finns i kollektivavtal kan en omreglering av arbetstidsmättet vara ett billigare alternativ än uppsägning vid arbetsbrist. Sannolikt går det också fortare än att säga upp personal vid arbetsbrist. Förhandlingsskyldigheten enligt MBL kan dock innebära att det tar tid också i dessa fall.

I en situation med omfattande användning av sänkta arbetstidsmätt inom områden där omställningstid saknas kan nedgången i skatteintäkter och ökningen av utgifterna för arbetslöshetsförsäkring komma att bli betydligt mer snabbvärliga än i tidigare lågkonjunkturer. Å andra sidan kan möjligen färre bli helt arbetslösa i inledningen av en konjunkturedgång. Att kunna omreglera arbetstagaers arbetstidsmätt relativt snabbt kan bidra till att färre företag avvecklas vid en konjunkturedgång.

I sammanhanget bör systemet för ersättning vid korttidsarbete nämnas. Systemet är möjligt att aktivera vid en synnerligen djup lågkonjunktur eller när det är sannolikt att en sådan är nära förestående. Med de förslag som har lämnats av Utredningen om ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete i delbetänkandet

SOU 2018:66 skulle stödet även kunna lämnas vid kriser i enskilda branscher utan att det är en djup lågkonjunktur i hela ekonomin.<sup>16</sup>

#### 7.5.4 Risk för tysta arbetsplatser

Konsekvensen av att tacka nej till ett erbjudande om sänkt arbetstidsmåt kan vara att bli uppsagd utan den trygghet som turordningen är tänkt att erbjuda. Turordningsreglerna innebär att arbetstagare i en arbetsbristsituation ses om utbytbara. Syftet med turordningsreglerna handlar om att enskilda arbetstagare i en specifik arbetsbristsituation ska behandlas utifrån förutsebara regler. Det handlar samtidigt lika mycket om arbetsmarknadens funktionssätt generellt. Vetskapen om att det finns en viss ordning med objektiva mätbara kriterier för vem som drabbas av uppsägningar skapar förutsättningar för en arbetsplats där arbetstagare vågar lyfta problem och förbättringsförslag. Vetskapen om att det finns en risk för att bli utvald att få ett erbjudande om sänkt arbetstidsmåt kan göra att anställda inte vågar vara obekväma.

De allra flesta arbetsgivare agerar med verksamhetens bästa för ögonen. Vid prövning av skäligheten i ett erbjudande skulle domstolen kunna ta hänsyn till om ett erbjudande är baserat på rent godtyckliga skäl utan någon förankring i verksamheten. Beslutet föregås också normalt av medbestämmandeförhandlingar där arbetsgivaren måste förklara skälen till beslutet och arbetstagersidan kan ge sin syn på detta. Arbetsgivaren får inte heller agera på ett diskriminerande sätt, det vill säga basera beslutet på omständigheter som till exempel ålder, kön eller etnisk bakgrund.

Vi menar dock att själva risken för att det inte enbart är verksamhetsskäl som ligger bakom vem som får ett erbjudande och den osäkerhet det medför för alla arbetstagare är problematisk. Att drabbas av arbetsbrist är i allmänhet en besvärlig situation för alla inblandade. Tydliga regler och en förutsebarhet i vad som gäller och vem som påverkas kan underlätta för arbetstagare att hantera situationen så bra som möjligt, se kapitel 4. I kombination med att arbetstagen i beslutssituationen inte vet om erbjudandet är att bedöma som skäligt och de stora konsekvenser det medför att tacka nej anser vi att situationen är otillfredsställande.

---

<sup>16</sup> SOU 2018:66.

### **7.5.5 Ingen rätt för arbetstagare att ändra arbetstid till deltid**

I delbetänkandet (SOU 2018:24) hade utredningen i uppdrag att utreda och analysera om befintliga möjligheter till arbete på deltid är tillräckliga. Utredningens överväganden i delbetänkandet utgick från en förändring till deltidsarbete inom ramen för samma anställning. Det finns trots det likheter som beror på arbetstidsmåtts särställning. I den intresseavvägning vi gjorde då bedömde vi att arbetsgivarens företagsledningsrätt väger tyngre än arbetstagares önskemål om att arbeta deltid, såvida det inte finns ett syfte med ledigheten som väger tyngre än arbetsgivarens företagsledningsrätt och att syftet med ledigheten är så viktigt i ett samhällsperspektiv att rättigheten bör nå alla arbetstagare.

På motsvarande sätt är det utredningens bedömning att en förändring av arbetstidsmåtten är så ingripande i den överenskommelse som finns mellan arbetstagare och arbetsgivare att det finns goda skäl att stärka arbetstagares position att avböja ett omplaceringserbjudande som innebär sänkt arbetstidsmått.

### **7.5.6 Omställningstid har omhändertagits i några kollektivavtal men inte i alla**

Det har lyfts till utredningen att det finns stora behov inom vissa specifika branscher att kunna ställa om till lägre kostnader med mycket kort varsel och att det därför finns ett behov av att kunna omreglera arbetstidsmått utan omställningstid. Det är därför inte självklart att det på alla avtalsområden kommer att kunna tecknas avtal om omställningstid.

### **7.5.7 Behovet av lika villkor på arbetsmarknaden**

Det är inom branscher där deltidsarbete är vanligt som omreglering av arbetstidsmått förekommer. Jämställdhetsaspekterna och skilda normer om deltids- respektive heltidsarbete i olika branscher som förklaring till att omreglering av arbetstidsmått bara förekommer på vissa delar av arbetsmarknaden har lyfts återkommande till utredningen. I en intervju i kartläggningen lyfter man att krisavtalen inom industrin är ett sätt att lösa samma problematik på industrisidan och

att omregleringen är tjänstesektorns motsvarighet. Det är inte rimligt att en skyddslagstiftning får så olika konsekvenser beroende på om den bransch arbetstagaren arbetar i använder heltid som norm eller inte.

## 7.6 Intresseavvägning

Utredningens uppdrag innehåller flera intressemotsättningar. Arbetstagares behov av skydd för arbetstidsmättet ska vägas mot de inskränkningar en reglering innebär för arbetsgivarens företagsledningsrätt och de konsekvenser eventuella förslag kan få för arbetsgivares möjligheter att driva en effektiv verksamhet.

Av ILO-konvention (nr 175) om deltidarbete, artikel 10, framgår det att varje medlemsstat där så är lämpligt ska säkerställa att övergång från heltids- till deltidarbete sker frivilligt, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

Kartläggningen visar att det i stor utsträckning är inom kvinno-dominerade branscher som sänkt arbetstidsmätt vid arbetsbrist förekommer. Det kan betyda att behovet av en arbetsmarknad som främjar lika och jämställda villkor för kvinnor och män som arbetstagare, kan stå i konflikt med olika branschers behov av deltidarbete. Även respekten för arbetsmarknadens parter ansvar för villkoren på arbetsmarknaden och samhällsekonomiska konsekvenser ska vägas in i utredningens bedömning av om det behövs ett skydd för arbetstidsmättet för arbetstagare.

### 7.6.1 Verksamhetens behov av flexibilitet och arbetstagares behov av ekonomisk trygghet

Det är en naturlig del av ett företags verksamhet att sträva efter att minimera sina produktionskostnader. Åtgärder i syfte att öka precisionen i bemanningen är en del av denna strävan. I praktiken kan precisionsbemanning innebära att en del av företagets ekonomiska risk för fluktuationer i efterfrågan förskjuts från företaget till de enskilda och/eller till samhället.

De branscher som är berörda i dag är genomgående branscher med en hög lönekostnadsandel. I en bransch med höga kapitalkost-

nader är det inte på samma sätt lönsamt att lägga resurser på att precisionsbemanna och anpassa arbetstidsförläggningen efter varierande behov i bemanningen. Särskilt tydligt är behovet att variera lönekostnaderna i entreprenadbranscher, inte minst inom offentligfinansierad vård och omsorg och inom serviceentreprenader. Med nära nog enbart lönekostnader och utan omställningstid i avtalen gentemot uppdragsgivaren/kunden finns ett stort behov av flexibilitet i verksamhetens arbetsstyrka.

Å andra sidan har arbetstagare behov av förutsebarhet och ekonomisk trygghet. Ett sänkt arbetstidsmått innebär i de allra flesta fall en lägre inkomst. Det är inte säkert att arbetslöshetsförsäkringen kan användas för att täcka upp inkomstförlusten, även om arbetstagaren söker annat deltidsarbete. Det är i nuläget oklart om en arbetstagare som har accepterat att sänka sitt arbetstidsmått bedöms stå till arbetsmarknadens förfogande. Det är även oklart vilka konsekvenser det kan få på arbetslöshetsersättningen för den som inte accepterar ett sänkt arbetstidsmått som ett sätt att undvika uppsägning. Stöd från arbetsmarknadens parter olika omställningssystem utgår inte i dessa situationer, eftersom arbetstagaren inte blir uppsagd. Lägre inkomst som en följd av ett sänkt arbetstidsmått innebär även en lägre framtida pension.

I realiteten innebär sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist att den ekonomiska risken skjuts över från företaget till arbetstagarna och även från företaget till samhället.

### 7.6.2 Samhällsperspektiv

Under förutsättning att en arbetsgivares beslut att omorganisera verksamheten till lägre arbetstidsmått sker på verksamhetsmässiga grunder är det inte något som bör motverkas i ett samhällsekonomiskt perspektiv.

Att det inte finns någon regel om turordning vid omreglering av arbetstidsmått är sannolikt positivt i företagets perspektiv, arbetsgivaren får ett större inflytande över bemanningen i sin organisation. Samtidigt kan det finnas negativa effekter på samhällsnivå. Det kan väntas leda till att personer som skulle ha skyddats av turordningsregler blir arbetslösa på deltid eller på heltid, medan andra arbetstagare får behålla sina befintliga anställningar. Äldre arbetstagare har svårare



än yngre att hitta ett nytt arbete. Om arbetstagare får ett erbjudande om lägre arbetstidsmått för att de är mindre produktiva har de sannolikt svårare att hitta ett nytt arbete i jämförelse med om turordningen styr urvalet. En arbetstagare som har förlorat arbetet i en turordningssituation sänder inte någon signal om lägre produktivitet till kommande arbetsgivare. En arbetstagare som har blivit individuellt utvald att få ett omplaceringserbjudande med lägre arbetstidsmått kan däremot av kommande arbetsgivare ses som ”riskarbetskraft”.

## 7.7 Utredningens förslag

### 7.7.1 En regel om turordning vid omplacering

**Bedömning:** Utredningen har i enlighet med uppdraget övervägt men lämnar inte något förslag om att införa ett krav på att omplaceringserbjudanden om lägre arbetstidsmått i en arbetsbristsituation ska lämnas i turordning.

Utredningen menar att principerna om turordning bör gälla i arbetsbristsituationer. Vi avstår dock från att lämna förslag på en regel med krav på att omplaceringserbjudanden med stöd av 7 § andra stycket LAS ska lämnas i turordning. Arbetsmarknadens parter har lyft ett antal olika svårigheter med att införa turordning vid omplaceringserbjudanden som innebär sänkt arbetstidsmått på grund av arbetsbrist. Vi vill särskilt lyfta några av de argument som har förts fram.

Arbetsgivarsidan har fört fram att beslut om verksamhetens organisation och bedrivande, inklusive omplacering enligt 7 §, är beslut som arbetsgivaren ska kunna fatta utifrån verksamhetens bästa. Detta eftersom det är det bästa sättet att värna företag och sysselsättning. Den som driver en verksamhet är helt enkelt bättre lämpad att fatta sådana beslut än lagstiftaren och/eller rättstillämparen.

Arbetsgivarens fullgörande av skyldigheter enligt 7 § andra stycket LAS ska enligt praxis från Arbetsdomstolen<sup>17</sup> föregå turordningssituationen i 22 § LAS. Det är därför skillnad mellan omplaceringar som sker inom verksamheten med stöd av 7 § andra stycket LAS och den turordning vid uppsägningar som föreskrivs i 22 § LAS. Turordningen vid arbetsbrist träder endast in när det står klart att det

<sup>17</sup> AD 2009 nr 50.

inte finns några andra möjligheter än att säga upp en eller flera arbetstagare (saklig grund för uppsägning föreligger).

Att införa turordning i omplaceringssituationer i 7 § andra stycket LAS skulle innebära en stor principiell omläggning av systematiken i LAS och även innebära en stor och svåröverblickbar reform av hur proceduren vid arbetsbristuppsägningar går till.

Att reglera på vilket sätt arbetsgivaren kan lämna erbjudanden ingår enligt vår mening inte i utredningens uppdrag – arbetsgivaren bör fortsatt vara fri att utforma sin organisation och fri att rikta erbjudanden precis som i dag.

Utredningens uppdrag har varit att utreda om det ska införas ett krav på att omplaceringserbjudanden om lägre arbetstidsmått i en arbetsbristsituation ska lämnas i turordning. Det är svårt att avgränsa dessa situationer från andra omplaceringssituationer. En reglering som innebär att turordning ska tillämpas vid erbjudande om omplacering inom samma arbete riskerar att påverka andra omplaceringar än de som är avsedda. Att avgränsa så att endast en sänkning av arbetstidsmålet träffas av en regel om turordning i omplaceringssituationen enligt 7 § andra stycket LAS är enligt vår bedömning svårt att åstadkomma utan att det rubbar grundkaraktären av individuell skyddslagstiftning i 7 § LAS. Vi är helt enkelt måna om att inte störa andra situationer än den aktuella.

7 § LAS är inte dispositiv. Det kan ha betydelse för möjligheten att införa turordning i omplaceringssituationen. Att införa en turordningsbestämmelse som inte är dispositiv bedömer vi skulle vara systemfrämmande. Antingen skulle delar av 7 § LAS behöva göras dispositiv, alternativt skulle de aktuella situationerna behöva brytas ut från övriga 7 § LAS. Eftersom vi har bedömt att det kan bli svårt att skilja de olika typerna av omplaceringssituationer från varandra på ett tillräckligt tydligt sätt bedömer vi att detta är ytterligare ett argument mot att införa en turordningsbestämmelse i 7 § andra stycket LAS.

Ytterligare en svårighet med att införa turordning i omplaceringssituationen är att vi bedömer att det kan leda till komplicerade situationer och att turordningslistor i praktiken skulle behöva upprättas flera gånger under en och samma arbetsbristsituation. Det kan även bli komplicerat att rangordna olika alternativ där arbetstagare med olika lång anställningstid kan föredra olika omplaceringserbjudanden.

En regel om att omplaceringserbjudanden som innebär sänkt arbetstidsmått i en arbetsbristsituation ska lämnas i turordning skulle inte medföra någon omställningstid eller ersättning. Det skulle då behöva särregleras om lagstiftaren inte accepterar att arbetstagare med kort varsel kan få arbetstid och inkomst sänkt.

En annan komplikation är att arbetsgivaren enkelt kan undgå en sådan turordningsregel genom att lämna samma erbjudande till alla. Arbetsgivaren skulle då i princip ha saklig grund att säga upp alla som väljer att tacka nej till erbjudandet och sedan fritt kunna välja vilka som sägs upp och vilka som får vara kvar.

En regel om turordning i kombination med reglering om omställningstid och lön skulle innebära att lagstiftaren i praktiken legitimerar sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist, något som kan leda till att företeelsen ökar i omfattning.

Mot bakgrund av ovan anförda skäl har utredningen valt att i stället föreslå en starkt möjlighet för arbetstagaren att tacka nej till ett erbjudande om sänkt arbetstidsmått i en arbetsbristsituation.

### 7.7.2 En starkt möjlighet att tacka nej till ett sänkt arbetstidsmått

**Förslag:** Ett omplaceringserbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmått ska inte ses som skäligt.

Utifrån den kartläggning utredningen har genomfört är vår slutsats att arbetstagaren i dag hamnar i en allt för utsatt position vid ett omplaceringserbjudande som innebär sänkt arbetstidsmått i en arbetsbristsituation. Det handlar både om den osäkerhet som det innebär att turordningen inte gäller och att konsekvensen av att tacka nej blir så stora. I praktiken kan situationen när arbetstagaren känner sig tvingad att acceptera ett erbjudande om sänkt arbetstidsmått ses som en partiell uppsägning. De skyddsregler som gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist bör på motsvarande sätt gälla även i denna situation.

Däremot menar vi att arbetsgivarens möjlighet att åstadkomma den organisation hen vill ha bör inskränkas så lite som möjligt. I enlighet med hur arbetsbristsituationer i övrigt behandlas i LAS bör det vara upp till arbetsgivaren att bestämma vilka tjänster som

ska finnas på arbetsplatsen. Enligt utredningens uppfattning bör det enligt systematiken kring arbetsbristsituationer inte vara fritt för arbetsgivaren att avgöra vilka av arbetstagarna som drabbas i en arbetsbristsituation. Syftet med förslaget är att arbetstagaren ska kunna avböja ett omplaceringserbjudande som innebär ett lägre arbetstidsmått utan att hamna i ett sämre läge som en följd av att hen tackat nej.

Det är mot bakgrund av dessa avvägningar vi föreslår att en arbetstagare som tackar nej till ett erbjudande om sänkt arbetstidsmått i en arbetsbristsituation ska kunna göra det utan att hamna utanför reglerna om turordning i 22 § LAS. Ett erbjudande om omplacering som enbart innebär ett sänkt arbetstidsmått ska inte ses som skäligt. Att tacka nej till erbjudandet ska därför inte leda till att det i sig utgör saklig grund för uppsägning.

Det huvudsakliga skälet till att vi väljer att lägga detta förslag i stället för ett förslag om turordning i omplaceringssituationen är att vi bedömer att det är betydligt rakare, enklare och mindre ingripande. På detta sätt bibehålls systematiken att det är först när det står klart att det inte finns några andra möjligheter att än att säga upp en eller flera arbetstagare (saklig grund för uppsägning föreligger) som turordningen träder in.

Utredningen menar att en fördel med att stärka möjligheten för arbetstagaren att avböja ett omplaceringserbjudande som innebär ett lägre arbetstidsmått utan att inskränka möjligheten att erbjuda sådana är att det i praktiken skapar mer jämbördiga avtalsparter. Det finns med förslaget inget som hindrar att arbetsgivare i anslutning till ett lämnat omplaceringserbjudande anger villkor som gör ett erbjudande om sänkt arbetstidsmått mer attraktivt för arbetstagaren att acceptera. Arbetstagaren riskerar också fortfarande att, beroende på sin plats vid ett eventuellt upprättande av turordning, förlora sin anställning.

En annan fördel med förslaget är att det är enkelt att förstå vad som menas och vilken innebörd det har praktiskt för arbetstagarens möjlighet att tacka nej till ett erbjudande om lägre arbetstidsmått.

### 7.7.3 Vad är ett lägre arbetstidsmått?

**Förslag:** Erbjudandet ska ha avsett en permanent ändring av anställningens villkor om arbetstidsmått som innebär ett lägre arbetstidsmått än tidigare.

För att förslaget ska kunna tillämpas behöver det gå att avgöra vad som är ett sänkt arbetstidsmått. Arbetstidsmått eller sysselsättningsgrad framgår i de flesta fall, men inte alltid, av anställningsavtalet. Vi bedömer också att det ibland kan vara svårt att jämföra två arbetstidsmått. Exempelvis kan ett erbjudande om övergång från tvåskift till treskift innebära färre arbetade timmar men fortfarande utgöra heltidsarbete i enlighet med normal arbetstid i kollektivavtal. Avsikten med vårt föreslag är att detta inte ska betraktas som ett sänkt arbetstidsmått. Baserat på den information vi har inhämtat från arbetsmarknadsparterna i referensgruppen finns det vanligen i kollektivavtalen beskrivet hur olika arbetstidsmått och tjänstgöringsgrader ska kunna jämföras med varandra. Denna ”växelkurs” bör vara vägledande för att avgöra om ett omplaceringserbjudande innebär ett sänkt arbetstidsmått eller inte.

Enligt 6 § föräldraledighetslagen (1995:584) om delledighet med föräldrapenning fastställs så kallad normal arbetstid. Med normal arbetstid menas den heltid som är normal inom branschen eller hos arbetsgivaren. Normal arbetstid framgår ofta av kollektivavtalet i branschen, det vill säga på samma sätt som beskrivs ovan. Om det inte finns något kollektivavtal anses den normala arbetstiden vara den faktiskt tillämpade arbetstiden inom branschen eller på arbetsstället.<sup>18</sup> Normal arbetstid kan användas som utgångspunkt för att när det är oklart fastställa arbetstidsmått i denna situation så att arbetstidsmått i det befintliga och det erbjudna arbetet kan jämföras.

---

<sup>18</sup> Prop. 1977/78:104, s. 45 och prop. 1976/77:117, s. 53.

### 7.7.4 Omplaceringserbudanden som omfattas av förslaget

**Förslag:** Den föreslagna bestämmelsen om vad som inte är ett skäligt omplaceringserbudande ska endast omfatta erbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmått.

En viktig fråga utredningen har haft att ta ställning till är om alla erbjudanden som innebär sänkt arbetstidsmått, oavsett övriga omständigheter, bör omfattas av regeln eller om bestämmelsen bör avgränsas till situationer där erbjudandet enbart innebär ett lägre arbetstidsmått. Det vill säga att det är samma arbete som tidigare som ska utföras, men under färre timmar.

Den typiska situationen med omreglering till sänkt arbetstidsmått innebär enligt vår bedömning att det enbart är arbetstidsmåttet som sänks samtidigt som arbetsuppgifterna är desamma som tidigare. I de rättsfall som beskrivs i kapitel 5 handlar det i samtliga fall som behandlar sänkt arbetstidsmått om omplaceringserbudanden som enbart innebär lägre arbetstidsmått. I våra kontakter med arbetsmarknadens parter har det också lyfts att det är dessa situationer som från arbetstagsarsidan upplevs som särskilt problematiska.

Omplaceringskyldigheten enligt 7 § andra stycket LAS är en fundamental och viktig funktion i anställningsskyddet. En av våra utgångspunkter för förslagen i denna del av uppdraget är att i så liten utsträckning som möjligt påverka andra situationer än den situation som uppdraget gäller. Utredningen har övervägt att föreslå ett vidare tillämpningsområde för 7 a § än att enbart gälla förändringar av arbetstidsmåttet. Ett motiv skulle bland annat vara att motverka kringgåenden. Det skulle i så fall kunna innebära att bestämmelsen skulle komma att omfatta erbjudanden om både förändrade arbetsuppgifter och sänkt arbetstidsmått. En sådan avgränsning skulle enligt vår uppfattning potentiellt innebära ett alltför stort ingrepp i den befintliga funktionen i 7 § andra stycket LAS. Risken med ett sådant vidare tillämpningsområde är att omplaceringserbudanden som är önskvärda för att undvika uppsägning, inte erbjuds.

Vår bedömning är därför att regeln bör avgränsas till situationer där det enbart handlar om ett sänkt arbetstidsmått. Det vill säga att om det finns en möjlighet att i en arbetsbristsituation omplacera en arbetstagsare till en anställning med ett annat arbetsinnehåll ska det

fortsatt vara en del av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet att erbjuda en sådan anställning enligt 7 § andra stycket LAS.

Ett argument mot att avgränsa regeln till att bara gälla i situationer där arbetsuppgifterna är oförändrade talar att det finns en risk att arbetsgivare kan göra små förändringar i arbetsinnehållet och på så sätt kringgå regeln. Med tanke på detta är det utredningens avsikt att ett erbjudande om ett lägre arbetstidsmått som samtidigt innehåller obetydliga och smärre förändringar av arbetsuppgiften eller arbetsförhållandena, som exempelvis ändrad arbetstidsförläggning, inte ska inverka på bedömningen att det enbart handlar om ett lägre arbetstidsmått. Här kan det måhända uppstå problem med att dra gränsen mellan vilka situationer som enbart innebär en förändring i arbetstidsmättet och vilka situationer som ska anses vara andra förändringar än enbart ett lägre arbetstidsmått. Det blir en bedömningsfråga i det enskilda fallet hur stor förändring av en anställning som kan göras utan att det därmed anses vara en annan anställning. Det får enligt utredningens uppfattning bli en uppgift för rättstillämpningen att i det enskilda fallet avgöra om bestämmelsen är tillämplig.

Sådana ändringar i anställningen som är en direkt konsekvens av minskningen av arbetstid, ska inte påverka bedömningen att ett erbjudande enbart avser ett lägre arbetstidsmått. Att lönen minskar är naturligtvis en direkt konsekvens av ändrat arbetstidsmått och det som varit arbetsgivarens avsikt med ändringen. Som nämns ovan kan en ändring av arbetstidens förläggning beroende på omständigheterna i det enskilda fallet även betraktas som en smärre och obetydlig förändring som inte ska inverka på bedömningen att bestämmelsen i 7 a § är tillämplig. En sådan förändring kan också vara en direkt följd av det ändrade arbetstidsmättet utan att det handlar om obetydlig och smärre förändring.

Ett annat exempel är att något arbetsmoment faller bort som en direkt följd av att arbetstiden minskat. Att det rent formellt är en annan anställning i en ny organisation men med samma arbetsinnehåll, jämför AD 2016 nr 69, innebär ingen annan bedömning.

Erbjudanden enligt den föreslagna bestämmelsen handlar alltså om erbjudande om en anställning med ett lägre arbetstidsmått men i övrigt med samma arbetsinnehåll. Ett sådant erbjudande avser troligen också fortsättningsvis arbete inom samma driftsenhet och avtalsområde som tidigare, det vill säga inom ramen för den tillänkta

turordningskrets som arbetstagaren tillhör (jämför med Arbetsdomstolens praxis). Det kan övervägas om en avgränsning av vad som avses med ”enbart sänkt arbetstidsmått” bör göras utifrån vad som troligen är vanligt förekommande. Det skulle innebära att ett erbjudande om arbete på sänkt arbetstidsmått utanför driftsenheten eller rörande ett annat avtalsområde inom driftsenheten inte kommer att omfattas av regeln. Sådana erbjudanden skulle då falla under 7 § andra stycket LAS.

Utredningen ser fördelar med detta sätt att avgränsa bestämmelsen och förordar därför detta sätt att avgränsa ”enbart ett sänkt arbetstidsmått”.

Eftersom 7 § andra stycket LAS avser omplacering till annat arbete och uppdraget avsett omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist skulle dock en annan avgränsning kunna övervägas. Denna avgränsning skulle i stället kunna utgöras av om det arbetet som erbjudits arbetstagaren är sådant att arbetsgivaren hade kunnat tilldela arbetstagaren det inom den befintliga anställningen (om det inte var för det ändrade arbetstidsmåttet). Om arbetsgivaren hade kunnat göra det inom ramen för det befintliga anställningsavtalet är erbjudandet ett sådant erbjudande som bör omfattas av bestämmelsen. Utredningen förordar dock inte denna avgränsning som ett förstahandsalternativ.

Oavsett ställningstagande gäller att eftersom bestämmelsen tar sikte på erbjudanden som enbart handlar om sänkt arbetstidsmått kommer erbjudanden som lämnas om en annan anställning med både ändrat arbetsinnehåll och sänkt arbetstidsmått att falla utanför bestämmelsens tillämpningsområde, även om erbjudandet gäller den befintliga driftsenheten och avtalsområdet. I AD 2016 nr 53 konstaterade Arbetsdomstolen att det är skillnad mellan en omreglering av anställningsvillkoren där den enda förändringen är ett lägre arbetstidsmått och en förändring som innebär andra arbetsuppgifter i en ny anställning och sänkt lön.

Förslaget i denna del innebär också en avgränsning mot erbjudanden som enbart avser omreglering av andra anställningsvillkor än arbetstidsmåttet. En arbetsgivare som av verksamhetsskäl exempelvis vill upphöra med provisionslön kan till exempel erbjuda arbetstagarna fortsatt anställning med månadslön. AD 2001 nr 107 avsåg en arbetstagare som inte accepterat ett sådant erbjudande och därför sades upp.



### 7.7.5 Arbetsgivarens skyldighet att lämna erbjudande

Förslaget innebär att arbetsgivaren inte kan uppfylla sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket LAS genom att lämna ett omplaceringserbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmått. Som en logisk följd av förslaget bör arbetsgivaren inte heller vara skyldig att lämna sådana erbjudanden. Möjligheten att frivilligt göra det finns dock kvar.

Arbetsgivarens skyldighet att enligt 7 § andra stycket LAS lämna skäliga erbjudanden som avser något annat än enbart ett sänkt arbetstidsmått påverkas inte.

### 7.7.6 Turordning gäller

En arbetsgivare som vid en arbetsbristsituation vill omreglera arbetstagares arbetstidsmått kan mot bakgrund av den föreslagna regeln i 7 a § inte tillämpa 7 § andra stycket LAS. Även om det fortsatt går att lämna omplaceringserbjudanden med enbart lägre arbetstidsmått innebär förslaget att möjligheten som i dag finns för arbetsgivaren att erbjuda sänkt arbetstidsmått till vem som helst av berörda arbetstagare starkt begränsas. Situationen präglas av att arbetsgivaren enligt 7 § andra stycket LAS är skyldig att undvika uppsägning genom att försöka bereda den enskilda arbetstagaren annat arbete hos sig. Vad 7 a § utsäger är att ett omplaceringserbjudande om ett sänkt arbetstidsmått inte är ett skäligt erbjudande enligt 7 § andra stycket.

Om en arbetstagare skulle få ett erbjudande om sänkt arbetstidsmått behöver hen enligt förslaget aldrig överväga och ta ställning till om det är fråga om ett skäligt erbjudande som bör godtas. Arbetstagaren kan tacka nej och löper inte risken att diskvalificera sig från turordning enligt 22 § LAS.

Möjligheten att träffa frivilliga överenskommelser om sänkt arbetstidsmått finns som sagt kvar men den kan vara förenad med vissa ofördelaktiga konsekvenser för arbetsgivaren som vi återkommer till nedan.

Om en arbetsgivare, utan att ta hänsyn till arbetstagarnas anställningstid, försöker inhämta samtycke till en sänkning av arbetstidsmåttet från flera av de arbetstagare som finns inom den turordningskrets som kan aktualiseras vid uppsägning kan följande konsekvenser inträffa.

Har någon eller några tackat ja men det finns någon som har tackat nej, uppstår fråga om uppsägning. Arbetsgivaren vill genomföra en ny organisation med nya tjänster (samma arbetsuppgifter som tidigare men för vissa arbetstagare med ett lägre arbetstidsmått). Om någon säger nej till erbjudandet kan arbetsgivaren inte genomdriva den nya organisationen på annat sätt än genom uppsägning. Uppsägning kan då endast ske i turordning enligt 22 § LAS. I turordningskretsen kommer då att ingå även de som har tackat ja. Den eller de arbetstagare som tackat ja, har accepterat omplacering till en ny anställning inom samma turordningskrets som tidigare. Detta innebär att den arbetstagare som har valt att tacka ja, och därmed får sin anställning omreglerad, kan komma att påverkas av om en annan arbetstagare har valt att tacka nej och arbetsgivaren därefter väljer att gå vidare med uppsägningar.

- Exempel 1. Av 20 arbetstagare på 100 procent vill arbetsgivaren att hälften ska gå ned till 80 procent och hälften till 60 procent. Man gör en turordning enligt 22 § LAS. De som tackar nej är uppsägningsbara.
- Exempel 2. Av 20 arbetstagare på 100 procent vill arbetsgivaren ha kvar 3 arbetstagare på 100 procent samt sänka arbetstidsmålet för 2 arbetstagare till 80 procent och för 15 arbetstagare till 60 procent. Man gör en turordning enligt 22 § LAS. Den kommer att leda till de tre arbetstagare som har längst anställningstid får behålla sina 100 procent. De övriga erbjuds den nya anställningen i turordning. De som tackar nej är uppsägningsbara.
- Exempel 3. Av 20 arbetstagare på 100 procent vill arbetsgivaren att alla ska gå ned till 50 procent. Någon turordning behövs inte. Men arbetsgivaren kan inte genomdriva förändringen om någon tackar nej annat än genom uppsägning.
- Exempel 4. Har alla berörda arbetstagare tackat ja, så har de samtyckt till en omreglering av anställningsavtalet.

Låt oss anta att arbetsgivaren i exempel 1 och 2 ovan har lämnat erbjudanden och försökt uppnå frivilliga överenskommelser innan uppsägningssituationen uppstår. Vi antar också att de med längst anställningstid i exempel 1 och 2 erbjuds det lägsta arbetstidsmålet och de med kortast anställningstid erbjuds det högre eller högsta

arbetstidsmättet. Tackar någon av dem med längst anställningstid nej till erbjudandet kan förändringen bara genomdrivas genom uppsägning i turordning enligt 22 § LAS. I turordningskretsen ingår då även de som har tackat ja.

Omreglering handlar inte om omplacering till andra arbetsuppgifter utan som Arbetsdomstolen säger i AD 2016 nr 69:

Enligt Arbetsdomstolens bedömning måste, med beaktande av vad som ovan redovisats om avgörandena AD 1987 nr 42 och AD 2012 nr 47, bolagets erbjudanden om sänkta arbetstidsmätt betraktas som erbjudanden om omplacering till nya säljanställningar i en ny organisation.

Det är inte brist på arbetsuppgifter utan brist på högre arbetstidsmätt eller på anställningar med det arbetstidsmätt arbetstagaren hade. Arbetsgivaren kan inte i exempel 1 och 2 omplacera som det anges i 22 § LAS till ett lägre arbetstidsmätt och inte heller till en ny anställning på lägre arbetstidsmätt. Arbetsgivaren förfogar inte ensidigt över arbetstidsmättet utan kan endast lämna erbjudande. Arbetstagaren kan tacka ja eller nej. I samtliga fall där det handlar om sänkning av arbetstidsmättet måste arbetstagarens ställningstagande inhämtas. Så har utredningen uppfattat att reglerna innebär i dag om de skulle tillämpas på exempel 1 och 2 ovan. Både AD 1993 nr 61 och AD 1994 nr 122 anvisar en sådan ordning när en arbetsgivare inte har för avsikt att minska antalet arbetstagare utan endast önskar att omreglera anställningsvillkor men inte lyckas nå en överenskommelse.

Turordningsreglerna i 22 § LAS har i rättspraxis hittills uteslutande tillämpats i fall då flera arbetstagare vid en uppkommen arbetsbrist konkurrerar om de arbetstillfällena inom den arbetsbristdrabbade turordningskretsen som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren. Utredningens förslag handlar inte om arbetstillfällena utan om anställningar med andra arbetstidsmätt än de arbetstagaren har. I exempel 1 och 2 ovan gäller konkurrensen inte arbetstillfällena utan anställningar med det högsta arbetstidsmättet. Detta innebär enligt utredningens uppfattning att turordning vid tillämpning av 22 § handlar om företräde till anställningar med det högsta arbetstidsmättet som arbetsgivaren kan erbjuda. Det handlar alltså i denna situation om vilken eller vilka arbetstagare som ska erbjudas dessa anställningar. Med tillämpning av 22 § LAS är anställningstid och vid lika anställningstid ålder som blir avgörande. Detta innebär att en arbetstagare med kortast anställningstid som innan uppsägningssituationen uppstår tackat ja

till erbjudande om det högsta arbetstidsmåttet kan riskera att sägas upp. Detta kan tyckas tveksamt rättsligt sett eftersom hen redan accepterat omreglering till ett arbetstidsmått som ingår i arbetsgivarens nya organisation. Utredningen anser emellertid att denna konsekvens är ofrånkomlig och en följd av reglerna i 22 § LAS.

En annan väg skulle vara att i 7 a § lägga till att enskilda överenskommelser om sänkt arbetstidsmått är ogiltiga och utan rättslig verkan. Det skulle enligt utredningens uppfattning föra för långt. Att ha kvar möjligheten med frivilliga överenskommelser ligger i linje med 7 § andra stycket LAS, låt vara att möjligheten begränsas av förslagets 7 a §. Under förutsättning att alla som berörs samtycker, kan överenskommelsen gagna alla inblandade. Det får då förutsättas att det verkligen är en frivillig överenskommelse och att den inte har träffats under otillbörlig påtryckning. En annan utväg skulle vara att införa en turordningsregel i 7 § andra stycket LAS eller i ett nytt lagrum för denna situation. Vi hänvisar på denna punkt till utredningens motiveringar i avsnitt 7.7.1 och 7.7.2. Utredningen har därför stannat vid den nu föreslagna modellen och de konsekvenser den kan få i turordningssammanhang.

Vi tänker oss att arbetsgivaren innan uppsägningssituationen uppstår försöker nå frivilliga överenskommelser om sänkt arbetstidsmått. En arbetstagare i exempel 1 med den kortaste anställningstiden erbjuds en anställning på 80 procent och tackar ja, samtidigt som en arbetstagare med den längsta anställningstiden tackar nej till erbjudande om 60 procent. Alla arbetstagare har anställningar på 100 procent utom arbetstagaren som har tackat ja till 80 procent. Några anställningar på 100 procent finns inte att erbjuda. De anställningar som finns att erbjuda är på 80 respektive 60 procent. Arbetsgivaren är då vid tillämpningen av 22 § LAS skyldig att erbjuda anställningarna i turordning. Följden kan bli att den som har tackat ja och redan har en anställning på 80 procent nu erbjuds en anställning på 60 procent. Tackar arbetstagaren nej är hen uppsägningsbar. Utredningen anser att detta bör stå i överensstämmelse med gällande rätt och att det är en nödvändig konsekvens av den föreslagna bestämmelsen i 7 a § LAS. Förslaget innebär att arbetsgivare förhindras att kringgå bestämmelsen genom att träffa överenskommelser på frivillig väg med arbetstagare som arbetsgivaren godtyckligt väljer ut.

Såvitt utredningen känner till har situationer av det slag som beskrivs i exemplen aldrig prövats av Arbetsdomstolen.

En följd av förslaget är att en arbetsgivare som av ekonomiska skäl anser sig behöva vidta någon form av driftsinskränkning nogga måste överväga de alternativ som står till buds. En naturlig och enligt utredningen tänkbar följd av förslaget kan bli att arbetsgivare väljer att lämna omplaceringserbjudanden i turordning. En annan konsekvens kan bli att arbetsgivare i större utsträckning väljer att ge alla samma erbjudanden i syfte att förenkla förfarandet.

### 7.7.7 Situationen efter en uppsägning

Det finns inget som hindrar att arbetsgivaren efter en arbetsbrist-situation erbjuder nya anställningar med det lägre arbetstidsmålet till de personer som har sagts upp.

För den arbetstagare som blir uppsagd innebär det till skillnad från i dag sannolikt en rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen (givet att andra villkor för rätt till ersättning är uppfyllda) och tillgång till omställningsorganisationernas stöd. Dessutom gäller företrädesrätt till ny anställning hos arbetsgivaren under företrädesrättstiden som också inbegriper uppsägningstiden för tillsvidareanställda och den sista månaden i anställningen för tidsbegränsat anställda som har rätt till besked enligt 15 § LAS. Denna företrädesrätt är dock ingen garanti för den som har blivit uppsagd. Det kan finnas andra med aktuell företrädesrätt och tillräckliga kvalifikationer som har förtur till den aktuella anställningen.

### 7.7.8 Omställningstid

**Bedömning:** LAS regler om rätt till uppsägningstid och uppsägningsslön bör inte gälla vid omreglering av arbetstidsmål vid arbetsbrist.

Utredningen föreslår inte någon omställningstid motsvarande uppsägningstid och uppsägningsslön för den som tackar ja till ett omplaceringserbjudande med lägre arbetstidsmål. I kontakterna med parterna på arbetsmarknaden har vi uppfattat att de ser detta som en villkorsfråga som inte hör hemma i LAS. Att avtal har tecknats på flera

avtalsområden gör också att det i praktiken blir ett ingrepp i lönebildningen att reglera omställningstid i författning.

Förslaget i 7.7.2 ovan medför ingen omställningstid för den som blir uppsagd och sedan söker ny tjänst hos samma arbetsgivare med ett lägre arbetstidsmått. Ett sådant erbjudande lämnas sannolikt omgående och omställningstiden blir därmed kort för den enskilda arbetstagaren. Här har vi dock bedömt det som att arbetstagaren har möjlighet att avstå från att söka den nya anställningen och att ingen särreglering därmed är nödvändig.

### 7.7.9 Utredningen föreslår inte ändringar av arbetslöshetsförsäkringen

**Bedömning:** Det saknas i nuläget behov av att föreslå ändringar i reglerna om arbetslöshetsförsäkring. Utredningens förslag om att införa en ny 7 a § i LAS tydliggör att en anställning inte upphör på grund av att en arbetstagare i en arbetsbristsituation har avböjt ett erbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmått.

En arbetstagare som blir erbjuden ett nytt arbete med ett lägre arbetstidsmått för samma arbetsgivare kan föredra att fortsätta arbeta i samma utsträckning som före erbjudandet. Det gäller både den som accepterar erbjudandet och som en följd av det får en minskad arbetstid, och för en arbetstagare som avböjer ett sådant erbjudande, och som en följd av det blir uppsagd. Den som tagit ställning till ett erbjudande enligt 7 § andra stycket LAS kan i det sistnämnda fallet komma att söka ersättning från arbetslöshetsförsäkringen under en omställningsperiod. Sådan ersättning utgår enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

Som utredningen beskriver i avsnitt 5.3 kan då olika eller flera frågor uppstå mot bakgrund av att den som söker ersättning tidigare har fått ett erbjudande om ändrat arbetstidsmått.

För den som söker ersättning vid sidan om deltidsarbete kan arbetslöshetsersättning lämnas om det finns ett utrymme för ersättning enligt omräkningstabellen i förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring. Skillnaden i arbetstid mellan det tidigare arbetet och det accepterade arbetet kan exempelvis vara så liten att inget utrymme för att lämna ersättning finns.

Det är vidare en förutsättning för rätt till arbetslöshetsersättning att den arbetslösa är beredd att ta och aktivt söker lämpligt arbete. Om den sökande tackar nej till ett erbjudet lämpligt arbete ska den sökande stängas av från arbetslöshetsersättning, till en början med 5 ersättningsdagar. Om den arbetslösa säger upp sig på egen begäran utan giltigt skäl ska den sökande därtill stängas av från arbetslöshetsersättning i 45 ersättningsdagar. Det är delvis oklart hur kraven i arbetslöshetsförsäkringen förhåller sig till de situationer som kan uppstå efter att den arbetslösa har tagit ställning till ett erbjudande om ett lägre arbetstidsmätt.

En förändring till ett lägre arbetstidsmätt kan, som framgår av Arbetsdomstolens praxis, vara att betrakta som ett annat arbete enligt 7 § andra stycket LAS. Utredningen föreslår att om en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på arbetsbrist utgör ett erbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmätt inte ett skäligt erbjudande enligt 7 § andra stycket LAS. Som framgått tidigare medför förslaget att en arbetstagare som har avböjt ett sådant erbjudande inte förlorar sin plats enligt turordning vid en uppsägning. Följden av att avböja är därmed inte nödvändigtvis arbetslöshet. En annan sak är att en arbetsgivare i den situationen kan se sig tvungen att, på grund av arbetsbrist, genomföra en uppsägning av anställningsavtalet. Det är då klart att det är fråga om en uppsägning från arbetsgivarens sida (med tillämpning av 22 § LAS om turordning vid uppsägning).

För att bedöma om och i vilken utsträckning ersättning från arbetslöshetsförsäkringen kan lämnas måste en prövning enligt reglerna om arbetslöshetsförsäkring göras i det enskilda fallet. Utredningens förslag om en ny 7 a § i LAS påverkar inte direkt dessa regler. Förslaget gör det samtidigt tydligt att det inte sker någon ändring av arbetstagarens anställning hos arbetsgivaren om arbetstagaren tackar nej till ett erbjudande om arbete som enbart innebär ett lägre arbetstidsmätt, och att ett sådant erbjudande om arbete inte är ett skäligt erbjudande enligt LAS. Förslaget om att en ny bestämmelse ska införas i LAS för den aktuella situationen kan därigenom få betydelse vid bedömning om rätt till arbetslöshetsersättning.

Om den sökande tackar nej till ett erbjudande med lägre arbetstidsmätt uppstår, med utredningens förslag, till exempel inte situationen att arbetstagaren därmed kan sägas upp. Det innebär att det inte längre är en fråga om att arbetstagaren har orsakat arbetslösheten,

eftersom arbetsgivaren då måste hitta annan orsak till uppsägning som normalt inte har några påföljder inom arbetslöshetsförsäkringen.

Eftersom ett erbjudande om arbete med lägre arbetstidsmått än i den tidigare anställningen inte ska anses som skäligt, bör det vidare inte i normalfallet vara aktuellt med en sanktion som hänvisar till att den sökande tackat nej till ett lämpligt arbete. Bedömning sker från fall till fall. Utredningens förslag förutses inte innebära någon förändring vid bedömning av ersättningsrätten för den som tackar ja till erbjudandet om arbete.

Mot den bakgrunden och eftersom en översyn av reglerna om arbetslöshetsförsäkring pågår (se direktiv 2018:8, *En ny arbetslöshetsförsäkring för fler, grundad på inkomster*) bedömer utredningen att någon omedelbar ändring av reglerna för arbetslöshetsförsäkring inte behövs. Ändringar av arbetslöshetsförsäkringen bör föreslås inom ramen för den pågående utredningen om en framtida arbetslöshetsförsäkring. Utredningen föreslår därför inte någon ändring av dessa regler.

#### 7.7.10 Arbetsmarknadens parter möjlighet att teckna kollektivavtal

**Bedömning:** Förslaget påverkar inte arbetsmarknadens parter frihet att teckna kollektivavtal. 7 a § föreslås inte göras kollektivavtalsdispositiv.

Enligt utredningens bedömning innebär den föreslagna 7 a § inga återverkningar på de kollektivavtalsregleringar som finns om omställningstid vid sänkt arbetstidsmått och lön under sådan tid. Vi bedömer inte heller att det inverkar på andra kollektivavtalslösningar eller på arbetsmarknadens parter frihet att teckna avtal.

Vi har övervägt om den föreslagna regeln 7 a § bör vara kollektivavtalsdispositiv. Mot bakgrund av att 7 § är en regel i en individuell skyddslagstiftning är den tvingande. 7 § första stycket är en så kallad generalklausul som utsäger att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. 7 § andra–fjärde styckena är preciseringar till 7 § första stycket. Den föreslagna 7 a § har en delvis annan karaktär



än övriga delar av 7 §. Vi menar att 7 a § kan betraktas som ett komplement till 7 § LAS som handlar om saklig grund för uppsägning och ett undantag från 7 § andra stycket LAS.

Vi har dock inte sett något behov av att göra 7 a § kollektivavtalsdispositiv. Konsekvensen av 7 a § är att den eller de arbetstagare som har tackat nej till ett erbjudande om sänkning av arbetstidsmättet – liksom de som har tackat ja – blir föremål för turordning enligt 22 § LAS som är kollektivavtalsdispositiv. Det finns därmed frihet för arbetsmarknadens parter att teckna avtal om de villkor som ska gälla i 22 § LAS i den specifika situationen.



## 8 Intermittenta anställningar – Nuvarande regler

### 8.1 Inledning

I den svenska samhällsdebatten om tidsbegränsade anställningar har villkoren för så kallat intermittent anställda uppmärksammats. Det framförs också att det har skett en omfördelning av de tidsbegränsade anställningarna från vikariat och provanställningar till förmån för tidsbegränsade anställningar som intermittenta anställningar.

Utgångspunkten är att tillsvidareanställningar fortsatt ska vara huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden, men att olika former av tidsbegränsade anställningar, däribland intermittenta anställningar, också kan spela en viktig roll. Dessa kan vara viktiga för arbetsgivare som är i behov av arbetskraft vid tillfälliga arbetstoppar och när arbetsgivarna tillfälligt behöver ersätta tillfälligt frånvarande personal. De kan också vara en väg in i arbetslivet, inte minst för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden. Olika former av tidsbegränsade anställningar kan också vara önskvärda för vissa arbetstagare, till exempel kan studenter vara i särskilt behov av att arbeta under kortare perioder.

Samtidigt kan intermittenta anställningar innebära utmaningar för vissa arbetstagare. Trygghetssystemen är i första hand byggda kring heltidsarbetande tillsvidareanställda och individen måste själv stå för sin kompetensutveckling. De små möjligheterna att påverka när och hur arbetet ska utföras kan leda till en ökad otrygghet och stress i arbetslivet. Vidare riskerar enskilda att hamna i en situation där de har svårt att försörja sig och planera sin framtid trots att de arbetar. Många bostadsföretag och banker kräver att man har en tillsvidareanställning för att man ska få hyra eller få ett lån till bostad.

Utredningen har haft i uppdrag att kartlägga rättsläget och undersöka omfattningen av intermittent arbete fördelat på olika grupper

och branscher samt utreda och analysera skyddet i anställningen för intermittent anställda.

Det här kapitlet inleds med en beskrivning av gällande rätt. Därefter redovisar vi hur skyddet i anställningen för arbetstagare med intermittenta anställningar regleras i centrala kollektivavtal i olika branscher.

## 8.2 Bakgrund och definition

Det finns ingen anställningsform som heter intermittent anställning i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Begreppet finns inte heller i någon annan arbetsrättslig lagstiftning. Det finns inte heller någon kollektivavtalad anställningsform som heter intermittent anställning. Däremot finns det särskilda kollektivavtalade tidsbegränsade anställningsformer utöver dem som finns i LAS, se avsnitt 8.5.

Enligt Arbetsdomstolen kännetecknas en intermittent anställning av att arbetstagaren endast arbetar vissa dagar i en vecka eller under vissa perioder och då endast på kallelse från arbetsgivaren. Det utmärkande är att det är ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle och att arbetstagaren har möjlighet att säga nej till arbete.<sup>1</sup>

Utredningens bild är att det i den här frågan råder en otydlighet och något av en begreppsförvirring. Ibland pratar man kanske om samma sak, men benämner företeelsen olika. En intermittent anställning har i samhällsdebatten till exempel kallats behovsanställning, timanställning, ring och spring eller sms-anställning.

I det här betänkandet har utredningen valt att kalla det intermittent anställning och med det menar vi att arbetstagaren:

- Arbetar endast kortare perioder i taget.
- Arbetar endast på kallelse från arbetsgivaren.
- Det är ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle.
- Tiden mellan arbetstillfällena räknas inte som anställningstid.
- Arbetstagaren har möjlighet att säga nej till arbete.

Eftersom det inte finns någon anställningsform som heter intermittent anställning är en sådan arbetstagare anställd i någon form av

---

<sup>1</sup> AD 2008 nr 81.

tidsbegränsad anställning, med grund i lag eller kollektivavtal. En person kan alltså i princip ha en intermittent anställning i alla typer av tidsbegränsade anställningar. I praktiken handlar det sannolikt ofta formellt om allmänna visstidsanställningar, även om det i realiteten kanske är ett vikariat. Detta eftersom arbetsgivaren vid allmän visstidsanställning inte behöver ange något skäl för att anställa tidsbegränsat. Under förutsättning att villkoren för exempelvis vikariat är uppfyllda finns det inga hinder mot intermittenta anställningar inom anställningsformen vikariat. Se vidare om detta i avsnitt 8.3.1. Se också kapitel 9 där vi redogör för utredningens bild av var och på vilken grund intermittenta anställningar förekommer i praktiken.

I det här sammanhanget finns det även så kallade ramavtal, vilka ska ses som villkorsavtal som uppställer de villkor som ska gälla när arbetstagaren har en intermittent anställning, till exempel vilken lön som ska gälla. Ramavtalet är alltså inte i sig något anställningsavtal, se vidare kapitel 9.

Utredningen har haft i uppdrag att beskriva rättsläget när det gäller skydd i anställningen för de som har intermittenta anställningar. Av direktivet följer att det i debatten har framförts att det har skett en omfördelning från vikariat och provanställningar till förmån för tidsbegränsade anställningar som intermittenta anställningar. Till problembilden hör alltså omfattningen av intermittenta anställningar. Utredningens kartläggning redovisas i kapitel 9 och 10.

Det regelverk som blir aktuellt är det för tidsbegränsade anställningar. Vi börjar med att gå igenom gällande lagregler för att sedan redovisa hur arbetsmarknadens parter har valt att reglera frågan i kollektivavtal.

### 8.3 Gällande rätt

Huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden är att en anställning gäller tills vidare. Med detta menas att avtalet gäller utan tidsbegränsning om parterna inte har avtalat om annat.<sup>2</sup> Huvudregeln innebär också att den som påstår att arbetstagaren är eller har varit tidsbegränsat anställd som utgångspunkt har bevisbördan för detta.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> LAS 4 §.

<sup>3</sup> Se t.ex. AD 2017 nr 50 och AD 2016 nr 22.

Den rättsliga regleringen och vilka förutsättningar som krävs för att avtala om tidsbegränsade anställningar finns i LAS och lagen ger även möjlighet för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal komma överens om avvikande regler avseende visstidsanställningar.<sup>4</sup> Kollektivavtalen innehåller ofta regler om anställningsformer. Inom flera kollektivavtalsområden förekommer att vissa av LAS anställningsformer inte är tillåtna. Eftersom lagens regler är kollektivavtalsdispositiva kan kollektivavtal fortfarande ha kvar anställningsformer som tidigare har funnits i LAS och som då fortfarande gäller på just det avtalsområdet.<sup>5</sup> Se vidare om kollektivavtalade bestämmelser i avsnitt 8.5 nedan.

Avtal om tidsbegränsad anställning kan också ingås med stöd av annan lag eller med stöd av en förordning som meddelats med stöd av lag. Sådana särskilda föreskrifter har företrädare framför reglerna i LAS och till följd av dem finns områden som inte alls eller endast i delar omfattas av LAS bestämmelser. På det statliga området ger till exempel anställningsförordningen (1994:373) möjlighet att anställa tillfälligt.<sup>6</sup>

Den uppdelning som finns i LAS är inte genomgående i annan reglering. Arbetsgivarens skyldigheter gäller många gånger lika oavsett anställningsform, till exempel enligt arbetsmiljölagen. Det finns samtidigt särskilda regler som gäller på liknande sätt för visstidsanställda. Sådana kan vara utformade som särskilda skyddsregler för visstidsanställda, till exempel att diskriminering inte får ske av den som har en tidsbegränsad anställning.

### 8.3.1 Tidsbegränsade anställningar

Reglerna om tidsbegränsade anställningar hör till de mer omdiskuterade i LAS. Reglerna har utretts och ändrats ett flertal gånger. EU-rättens regler om tidsbegränsade anställningar har också påverkat, se vidare avsnitt 8.3.3.<sup>7</sup> Den nu gällande lydelsen trädde i kraft den 1 maj 2016. Att reglerna kontinuerligt har diskuterats och utretts har också att göra med att arbetsmarknaden hela tiden förändras. Det

<sup>4</sup> Se LAS 2 § tredje stycket.

<sup>5</sup> Wästfelt m.fl. (2014), s. 79.

<sup>6</sup> LAS 2 § första stycket. Se också t.ex. högskoleförordningen (1993:100) och lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar.

<sup>7</sup> Framför allt det s.k. Visstidsdirektivet, Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

har handlat om att försöka hitta en balans mellan de olika intressen som finns, som arbetsgivarens behov av flexibilitet och arbetstagarens trygghet i anställningen.

Bemanningsföretag var tidigare förbjudet. Numera kan arbetsgivare också lösa ett behov av tillfällig arbetskraft med att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag, något som inte var möjligt före 1993.<sup>8</sup> Avtal om tidsbegränsade anställningar får enligt LAS träffas för:

- Allmän visstidsanställning.
- Vikariat.
- Säsongsarbete.
- Arbetstagare som har fyllt 67 år.
- Provanställning.<sup>9</sup>

Om arbetstagaren och arbetsgivaren har ingått ett avtal om tidsbegränsad anställning som strider mot LAS, och som inte heller är förenligt med gällande kollektivavtal och därför är olagligt, har arbetstagaren en möjlighet att gå till domstol för att få domstolens förklaring på att anställningsavtalet ska gälla tillsvidare.<sup>10</sup> En förutsättning för det är dock att arbetstagaren har underrättat arbetsgivaren om att hen anser att anställningsformen varit felaktig senast en månad efter anställningstidens slut.<sup>11</sup>

LAS regler om tidsbegränsade anställningar är sanktionerade genom rätten för den berörda arbetstagaren att få skadestånd om arbetsgivaren bryter mot bestämmelserna. Skadestånd kan avse både ersättning för den ekonomiska förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 243.

<sup>9</sup> LAS 5 och 6 §§.

<sup>10</sup> LAS 36 §.

<sup>11</sup> LAS 40 § andra stycket.

<sup>12</sup> LAS 38 §.

*Allmän visstidsanställning*

Allmän visstidsanställning infördes den 1 juli 2007.

Vid LAS tillkomst var huvudregeln liksom i dag att en anställning gäller tills vidare. Avtal om att anställningen skulle avse viss tid, viss säsong eller visst arbete fick träffas endast om det föranleddes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Avtal om anställning för viss tid fick också träffas för praktikarbete eller vikariat.<sup>13</sup>

Den dåvarande regeringen motiverade begränsningen av möjligheten att anställa tidsbegränsat med att anställningsskyddet för de som arbetade tidsbegränsat var sämre än för de med tillsvidareanställning, till exempel skulle de med tidsbegränsad anställning inte ha något skydd vid uppsägning. Man ville också så långt som möjligt förhindra att reglerna om tillsvidareanställning skulle kringgå genom att arbetsgivaren i stället anställde på viss tid. Man ansåg dock att arbetsgivaren till följd av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet hade ett befogat intresse av att anställa på viss tid, viss säsong eller visst arbete. Exempel på det var enligt propositionen att en byggare anställs för ett visst bygge eller att en arbetstagare med speciella yrkeskunskaper anställs för en viss bestämd arbetsuppgift som kräver just den kunskapen. Någon möjlighet att provanställa togs inte med då man ansåg att risken för missbruk var alltför stor. I stället hänvisades till arbetsmarknadens parter i den frågan.<sup>14</sup>

Möjligheterna att anställa för viss tid har allt sedan LAS infördes varit kollektivavtalsdispositiva.<sup>15</sup>

1997 infördes en möjlighet till så kallad överenskommen visstidsanställning, som för en och samma arbetstagare högst fick vara sammanlagt tolv månader under en treårsperiod. Samma arbetsgivare fick då ha högst fem överenskomna visstidsanställningar vid samma tidpunkt och anställningstiden fick vara som kortast en månad.<sup>16</sup> Syftet

---

<sup>13</sup> Prop. 1973:129, s. 4 f.

<sup>14</sup> Prop. 1973:129, s. 145 f.

<sup>15</sup> Prop. 1973:129, s. 236.

<sup>16</sup> Dåvarande LAS 5 a § (gällande 1997-01-01 till 2007-07-01):

Avtal får även i andra fall än som avses i 5 § LAS träffas om tidsbegränsad anställning (överenskommen visstidsanställning). Avtal om sådan anställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad, gäller avtalet en månad.

I ett företag eller en verksamhet som tidigare inte har haft någon arbetstagare får, när arbetstagare anställs första gången och under tre år därefter, avtal som avses i första stycket beträffande en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år.



var att underlätta nyanställningar och begränsningarna motiverades med att det skulle förhindra missbruk och motverka att arbetsgivaren endast skulle ha överenskommet visstidsanställda i sin verksamhet.<sup>17</sup>

Fram till mitten av 2007 då möjligheten att anställa på allmän visstid infördes gällde sammanfattningsvis att avtal om tidsbegränsade anställningar fick träffas:

- För viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
- För viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
- För viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
- För tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå i mer än tre månader.
- För viss tid, när en arbetstagare har fyllt 67 år.
- Vid överenskommen visstidsanställning, det vill säga för en och samma arbetstagare enligt huvudregeln sammanlagt högst tolv månader under tre år. Samma arbetsgivare får ha högst fem sådana arbetstagare anställda vid en och samma tidpunkt.
- För tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader.<sup>18</sup>

När allmän visstidsanställning infördes ansåg dåvarande regeringen att den nya regleringen innebar en viktig förenkling av de då gällande bestämmelserna och att införandet av en allmän visstidsanställning skulle göra regelverket mer överblickbart och förutsägbart för både arbetsgivare och arbetstagare. Tidsbegränsade anställningar spelade också enligt regeringen en mycket viktig roll för att arbetsgivare skulle kunna anställa personer vid tillfälliga arbetstoppar och ersätta tillfälligt frånvarande personal. Det var också enligt regeringen ett sätt att bygga en bro in i arbetslivet för unga och andra utan eller med liten arbetslivserfarenhet.<sup>19</sup>

---

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning. Se vidare prop. 2006/07:111, s. 16.

<sup>17</sup> Prop. 1996/97:16, s. 32 f.

<sup>18</sup> Se vidare prop. 2006/07:111, s. 16.

<sup>19</sup> Prop. 2006/07:111, s. 22.

Kort innan allmän visstidsanställning infördes hade riksdagen antagit den tidigare socialdemokratiska regeringens förslag om fri visstidsanställning, som sedan kom att modifieras av kommande alliansregering som i stället införde allmän visstidsanställning. Bakgrunden till förslaget om fri visstidsanställning var bland annat att den socialdemokratiska regeringen ansåg att de tidigare bestämmelserna var för komplicerade. Den föreslagna bestämmelsen skulle i stället vara tydlig och enkel att förstå och tillämpa. För att inte de fria visstidsanställningarna skulle bli allt för många och långa föreslog en längsta sammanlagd tid på 14 månader under en femårsperiod.<sup>20</sup>

Allmän visstidsanställning ersatte alltså en rad anställningsformer som krävde så kallade objektiva skäl och innebär att arbetsgivaren inte behöver uppge någon anledning till varför anställningen tidsbegränsas. Samtidigt finns det vid sidan av allmän visstid fortfarande även kvar anställningsformer som kräver objektiva skäl, som vikariat och säsongsanställning.

Det finns inte någon begränsningsregel för hur många arbetstagare hos arbetsgivaren som kan vara anställda med allmän visstid. Det finns inte heller någon begränsning av hur länge en allmän visstid kan pågå. Anställningstryggheten för arbetstagaren kan i stället sägas finnas i lagens så kallade omvandlingsregel som innebär att en allmän visstidsanställning automatiskt övergår till en tillsvidareanställning efter två års anställning inom ramen av en femårsperiod, se vidare avsnitt 8.3.2 nedan.

### *Vikariat*

Vikariatsanställningar har funnits med i LAS sedan lagens tillkomst 1974 då det bland annat var tillåtet med tidsbegränsade vikariat.<sup>21</sup>

Enligt nuvarande regelverk kan anställningstiden för ett vikariat bestämmas till en viss tid eller i relation till den som vikariatet avser, till exempel till dess den ordinarie arbetstagaren återkommer från sjukdom eller tjänstledighet.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Se vidare prop. 2005/06:185, s. 42 ff.

<sup>21</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 252.

<sup>22</sup> Wästfelt m.fl. (2014), s. 80. Se vidare AD 1990 nr 98 om när ett vikariat upphör i olika situationer.

I motsats till allmän visstid krävs det för att en arbetsgivare ska få anställa någon på ett vikariat att ett antal objektiva kriterier är uppfyllda, vilka har utvecklats i Arbetsdomstolens praxis. I princip krävs det att det finns en anknytning till en ledig befattningshavare eller befattning. Anknytningskravet måste dock ställas i relation till omständigheterna i det enskilda fallet. Ett visst vikariat måste till exempel inte alltid överensstämja med längden och/eller sysselsättningsgraden av en viss ordinarie arbetstagares ledighet. Det viktiga är i stället att vikariatsanställningarna hos arbetsgivaren återger den verkliga personalsituationen och grundar sig på ordinarie arbetstagares ledigheter.<sup>23</sup> Det är också tillåtet att arbetsgivaren genomför rockader så att den frånvarande ersätts av en annan tillsvidareanställd arbetstagare som i sin tur ersätts av en vikarie.<sup>24</sup> Det är också tillåtet att ta in vikarien för upplärning en viss tid innan ordinarie arbetstagare frånvaro.<sup>25</sup>

Även för vikariat finns en så kallad omvandlingsregel, se avsnitt 8.3.2 nedan.

### *Säsongsarbete*

En säsongsanställning, eller säsongsarbete som det heter i LAS, kräver på liknande sätt som med vikariat att det finns objektiva skäl för att arbetsgivaren ska få anställa. Säsongsarbete är en anställning på ett arbete som på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker inte kan bedrivas under hela året, utan bara en del av året. Exempel på områden där detta är vanligt är inom jordbruket och turistnäringen.<sup>26</sup>

### *Arbetstagare som har fyllt 67 år*

För tidsbegränsad anställning av arbetstagare som har fyllt 67 år krävs inte något annat än att arbetstagaren har uppnått denna ålder. Regeln är tillämplig både när det gäller nyanställning och redan anställda arbetstagare som uppnår 67 år. Bestämmelsen hänger ihop med rätten för en arbetstagare att kvarstå i anställningen till utgången

<sup>23</sup> AD 1985 nr 130, se även Wästfelt m.fl. (2014), s. 81 f.

<sup>24</sup> AD 2002 nr 3.

<sup>25</sup> AD 1977 nr 186.

<sup>26</sup> Wästfelt m.fl. (2014), s. 83.

av den månad hen fyller 67 år.<sup>27</sup> Det finns ett förslag om att den gränsen ska höjas, så att arbetstagaren får rätt att kvarstå i anställningen till 69 år (Ds 2018:28). Det pågår beredning av förslaget inom Regeringskansliet.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt LAS 22 (turordningsreglerna), 23 (företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen vid nedsatt arbetsförmåga), 25 (företrädesrätt till återanställning) eller 25 a (företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad) §§.<sup>28</sup> För en 67-åring eller äldre arbetstagare övergår inte heller en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt den så kallade omvandlingsregeln, se avsnitt 8.3.2 nedan.<sup>29</sup>

### *Provanställning*

Enligt 1974 års LAS var provanställning endast tillåtet med stöd av bestämmelser i kollektivavtal. Sedan 1982 års LAS innehåller lagen egna regler som tillåter anställningsavtal om tidsbegränsad provanställning.<sup>30</sup>

Anställningsavtal får numera träffas om tidsbegränsad provanställning om prövotiden är högst sex månader. Vill inte arbetstagaren eller arbetsgivaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden har löpt ut ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. Görs inte detta övergår provanställningen automatiskt i en tillsvidareanställning.<sup>31</sup>

Det krävs inte några särskilda villkor för att en arbetsgivare ska få provanställa någon. Men det ska vara arbetsgivarens avsikt att pröva arbetstagaren, vilket förutsätter att det finns en avsikt att provanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning. Provanställningen kan inte förlängas utöver den tillåtna tiden. En provanställning kan inte heller upprepas, om det inte finns speciella omständigheter som till exempel att det handlar om andra arbetsuppgifter med helt andra krav på arbetstagaren än i det arbete i vilket provning redan har skett.<sup>32</sup> En provanställning kan avbrytas med omedelbar verkan

<sup>27</sup> LAS 32 a § och Wästfelt m.fl. (2014), s. 84.

<sup>28</sup> LAS 33 §.

<sup>29</sup> LAS 5 b §.

<sup>30</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 260.

<sup>31</sup> LAS 6 §.

<sup>32</sup> Prop. 1981/82:71, s. 49 f.

om inte annat har avtalats. En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning ska dock underätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.<sup>33</sup> Att någon underrättelse inte har skett gör inte att provanställningen inte avbryts, utan bestämmelsen är enbart en så kallad ordningsföreskrift som är skadeståndssanktionerad.<sup>34</sup>

Arbetsgivaren behöver inte uppge någon anledning till att provanställningen avslutas och kan motsätta sig fortsatt anställning utan att hens bedömning kan prövas rättsligt.<sup>35</sup>

I kollektivavtalade regleringar finns det ofta mer preciserade regler för att arbetsgivaren ska få anställa någon på prov, till exempel att det är tillåtet om arbetstagaren saknar praktisk yrkeserfarenhet av den tilltänkta anställningen.<sup>36</sup> Genom kollektivavtal kan också provotiden förkortas eller förlängas.<sup>37</sup>

Sammanfattningsvis finns det alltså inte något anställningsskydd inbyggt i reglerna om provanställning, utan LAS bestämmelser handlar om att trygga ett visst ordnat förfarande innan anställningen avslutas och att ge den provanställda en möjlighet att komma till tals innan beslut fattas.<sup>38</sup>

### 8.3.2 Skyddsregler för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar

I LAS finns det ett antal regler som berör arbetstagare med tidsbegränsad anställning och därmed också arbetstagare med intermittenta anställningar. Reglerna syftar till att skydda arbetstagarna från att arbetsgivaren missbrukar tidsbegränsade anställningar. På det

---

<sup>33</sup> LAS 31 §.

<sup>34</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 701.

<sup>35</sup> Är arbetsgivarens beslut föreningsrättskränkande, diskriminerande eller står i strid med god sed på arbetsmarknaden kan dock arbetsgivarens beslut prövas.

<sup>36</sup> Wästfelt m.fl. (2014), s. 88.

<sup>37</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 260.

<sup>38</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 264.

statliga området gäller utöver de bestämmelser som utredningen redovisar enligt LAS särskilda regler, till exempel enligt anställningsförordningen och högskoleförordningen.

### Objektiva kriterier för vikariat och säsongarbete

Till skillnad från allmän visstidsanställningar uppställer LAS objektiva kriterier för att arbetsgivaren ska få anställa på vikariat och säsongarbete. För vikariat krävs i princip att det finns en anknytning till en ledig befattningshavare eller befattning. Vikariatsanställningar hos en arbetsgivare måste avspegla den verkliga personalsituationen och grunda sig på ordinarie arbetstagares ledigheter, se vidare 8.3.1 ovan. För säsongarbete krävs att arbetet bara kan utföras under en viss del av året på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker, se vidare ovan under 8.3.1.

### Underrättelse till den lokala arbetstagarorganisationen

En kollektivavtalsbunden arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete inom kollektivavtalsområdet ska snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet.<sup>39</sup> För att minska arbetsgivarens administrativa börda har det gjorts undantag för kortvariga anställningar och gränsen har dragits vid en månad. Underrättelsen ska lämnas till den organisation som är arbetsgivarens motpart i lokala förhandlingar på kollektivavtalsområdet. Skyldigheten gäller även om den visstidsanställda arbetstagaren är oorganiserad eller tillhör en annan arbetstagarorganisation. Syftet med bestämmelsen är att den avtalsbärande arbetstagarorganisationen fortlöpande ska kunna följa förekomsten av olika anställningsformer och i kraft av sin rätt enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ta upp frågor som uppkommer till förhandling. Om det skulle finnas anledning att ifrågasätta lagligheten av en visstidsanställning får arbetstagarorganisationen också möjlighet att ingripa redan i ett tidigt skede.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> LAS 28 §.

<sup>40</sup> Ds 2011:22, s. 72.

## Information till arbetstagaren om anställningsform, lediga anställningar och sammanlagd arbetstid

För att klarlägga anställningsvillkoren och förhindra att det uppstår oklarheter ska arbetsgivaren senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet. Informationen ska bland annat innehålla uppgifter om anställningen gäller tillsvidare eller för begränsad tid. Om anställningen är tidsbegränsad ska informationen innehålla vilken form av tidsbegränsad anställning det gäller, anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra. Om anställningstiden är kortare än tre veckor är arbetsgivaren dock inte skyldig att lämna någon av informationen ovan.<sup>41</sup>

Arbetsgivaren ska också informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen, till exempel på en anslagstavla eller på arbetsplatsens intranät. Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning som är föräldraledig begär det, ska arbetsgivaren lämna information till arbetstagaren personligen.<sup>42</sup>

En arbetsgivare ska vidare om en arbetstagare begär det lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. En arbetstagare med tidsbegränsad anställning har rätt till information om anställningarnas form, tillträdesdag och slutdag. Informationen ska lämnas inom tre veckor från att arbetstagaren har begärt den.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> LAS 6 c §.

<sup>42</sup> LAS 6 f §.

<sup>43</sup> LAS 6 g §.

## Omvandlingsregler för vikariat och allmän visstidsanställning

I LAS finns som nämnts ovan två så kallade omvandlingsregler. En för vikariat och en för allmän visstidsanställning.<sup>44</sup> Omvandlingsregeln avseende vikariat infördes 1996 och 2007 kom omvandlingsregeln att omfatta även allmän visstidsanställning.<sup>45</sup> Omvandling sker till den tjänst som arbetstagaren innehar vid tidpunkten för omvandlingen, vilket till exempel innebär att en arbetstagare som haft ett vikariat på en sysselsättningsgrad på 75 procent får en tillsvidareanställning med en sysselsättningsgrad på 75 procent.<sup>46</sup>

Det går att träffa flera anställningsavtal om vikariat och flera om allmän visstidsanställning som följer på varandra så länge tvåårsgränsen i respektive anställningsform inte överskrids. Omvandlingsreglerna binder både arbetstagaren och arbetsgivaren och omvandlingen blir inte uppskjuten för att någon av parterna först efter en tid inser att den tidsbegränsade anställningen har övergått i en tillsvidareanställning.<sup>47</sup>

### *Vikariat*

En anställning som vikarie omvandlas automatiskt till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod hos samma arbetsgivare.<sup>48</sup> Det är alltså upparbetad tid i samma anställningsform (vikariat) som räknas.<sup>49</sup>

### *Allmän visstidsanställning*

För allmän visstidsanställning gäller att anställningen automatiskt omvandlas till en tillsvidareanställning i två fall. Det finns inte någon begränsning för hur lång eller kort en allmän visstidsanställning måste vara för att få räknas med i omvandlingshänseende, utan det kan vara allt från en dag till flera år. Det är dock själva anställningstiden som räknas och inte tiden däremellan. Om en arbetstagare som

---

<sup>44</sup> LAS 5 a §. I LAS 3 § finns regler om tillgodoräknande av arbetstid inom koncerner eller i samband med företagsöverlåtelser.

<sup>45</sup> Wästfelt m.fl. (2014), s. 85.

<sup>46</sup> Wästfelt m.fl. (2017).

<sup>47</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 256.

<sup>48</sup> Se LAS 3 § för beräkning av anställningstid för koncern och vid övergång av verksamhet.

<sup>49</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 255.



är anställd med flera intermittenta anställningar, till exempel en på tisdag, torsdag, fredag och måndagen veckan därpå räknas inte onsdagen, lördag och söndag som tid i anställning.

På samma sätt som för vikariat omvandlas anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd med allmän visstid (samma anställningsform) i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod hos samma arbetsgivare.<sup>50</sup>

Utöver det finns sedan den 1 maj 2016 ytterligare en bestämmelse för allmän visstidsanställning. Under förutsättning att arbetstagaren har varit anställd i allmän visstidsanställning under sammanlagt mer än två år omvandlas den allmänna visstidsanställningen till en tillsvidareanställning om tvåårsgränsen överskrids under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar som följt på varandra.<sup>51</sup> De tidsbegränsade anställningarna som räknas är allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete. Provanställning omfattas inte och inte heller anställningar som har tidsbegränsats med stöd av specialförfattning eller kollektivavtal.<sup>52</sup>

Den nya regeln innehåller inte någon ramtid på fem år, utan tvåårsgränsen med anställningsformen allmän visstid ska i stället ha överskridits under en period när de olika tidsbegränsade anställningarna har följt på varandra. En anställning har enligt lagen följt på varandra om den har tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Är uppehållet längre än sex månader bryts kedjan av på varandra följande tidsbegränsade anställningar.<sup>53</sup>

Bakgrunden till att bestämmelsen infördes var att Sverige fått kritik från Europeiska kommissionen (kommissionen) för att reglerna i LAS inte uppfyllde visstidsdirektivet.<sup>54</sup> Visstidsdirektivet innebär bland annat att medlemsländerna ska hindra missbruk av visstidsanställningar. Kommission ansåg att det saknades effektiva åtgärder för att förhindra missbruk som uppstår genom att flera på varandra följande allmänna visstidsanställningar kombineras med andra typer av visstidsanställningar, se även avsnitt 8.3.3.<sup>55</sup>

Det finns inte något avgörande från Arbetsdomstolen på den nya regeln. För arbetstagare som har intermittenta anställningar i form

<sup>50</sup> Se LAS 3 § för beräkning av anställningstid för koncern och vid övergång av verksamhet.

<sup>51</sup> LAS 5 a §.

<sup>52</sup> Prop. 2015/16:62, s. 19.

<sup>53</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 258.

<sup>54</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete under tecknat av EFS, UNICE och CEEP.

<sup>55</sup> Prop. 2015/16:62, s. 13.

av allmänna visstidsanställningar innebär den ett starkare skydd än tidigare då ramtiden för när anställningstid får räknas med förlängs och det därmed blir något lättare att ”hinna arbeta ihop tiden”. Det blir också svårare för arbetsgivaren att i syfte att anställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning, låta bli att anställa en arbetstagare under kortare perioder.

### Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

Kännetecknande för tidsbegränsade anställningar är att de inte behöver sägas upp, utan de upphör när den avtalade tidsperioden är slut.<sup>56</sup> I syfte att, i likhet med reglerna om rätt till uppsägningstid vid tillsvidareanställning, ge arbetstagaren ett visst rådrum inför att anställningen avslutas finns en skyldighet för arbetsgivaren att ge besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer fortsätta.<sup>57</sup>

En arbetstagare som är tidsbegränsat anställd har under följande förutsättningar rätt att i förväg få ett besked om att hen inte kommer att få fortsatt anställning hos arbetsgivaren:

- Arbetstagaren har en tidsbegränsad anställning enligt LAS 5 § (bestämmelsen gäller inte provanställning).
- Arbetstagaren har varit anställd i tidsbegränsade anställningar<sup>58</sup> hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren när den tidsbegränsade anställningen upphör.
- Arbetsgivaren kan inte erbjuda arbetstagaren fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen går ut.<sup>59</sup>

Beskedet ska vara skriftligt och lämnas minst en månad innan anställningen upphör. Om anställningstiden är kortare än en månad ska beskedet lämnas när anställningen börjar.<sup>60</sup>

För en säsongsanställd arbetstagare gäller att beskedet om att hen inte kommer att få fortsatt säsongsanställning ska lämnas om hen

---

<sup>56</sup> Wästfelt m.fl. (2014), s. 179.

<sup>57</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 564.

<sup>58</sup> Kvalifikationstiden ska uteslutande ha bestått av tidsbegränsade anställningar och alltså inte till någon del av tillsvidareanställning, prop. 1973:129, s. 252.

<sup>59</sup> LAS 15 §.

<sup>60</sup> LAS 15 och 16 §§.

varit säsonganställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren. Det skriftliga beskedet ska då lämnas minst en månad innan den nya säsongen börjar.

Beskedet ska ha följande innehåll:

- Besked om att fortsatt anställning inte kan ges.
- Nödvändiga uppgifter för att arbetstagaren ska veta hur hen ska göra om hen vill begära skadestånd eller att anställningen ska gälla tillsvidare.
- Besked om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte.
- Besked om det krävs någon anmälan till arbetsgivaren för att arbetstagarens företrädesrätt ska kunna göras gällande.<sup>61</sup>

En arbetsgivare som enligt ovan är skyldig att ge en arbetstagare besked om att en tidsbegränsad anställning ska upphöra ska samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.<sup>62</sup>

En arbetstagare som har fått besked enligt ovan har också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.<sup>63</sup>

Ett uteblivet besked medför inte att anställningen automatiskt förlängs, utan arbetsgivaren kan bli skyldig att betala allmänt skadestånd till arbetstagaren.<sup>64</sup>

## Företrädesrätt till återanställning

En arbetstagare som har haft en tidsbegränsad anställning, eller blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist, har under vissa förutsättningar förtursrätt till en ledig anställning hos sin

---

<sup>61</sup> LAS 16 §.

<sup>62</sup> LAS 30 a §.

<sup>63</sup> LAS 17 §.

<sup>64</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 566 och 568.

tidigare arbetsgivare.<sup>65</sup> Företrädesrätten gäller till alla typer av anställningar, tidsbegränsade och tillsvidareanställningar, samt deltids- och heltidsanställningar.<sup>66</sup>

Återanställningsrätten gäller under följande förutsättningar:

- Den tidigare anställningen ska ha upphört på grund av arbetsbrist.
- Det är fråga om nyanställning.<sup>67</sup>
- Det nya arbetet ska ha utlysts senast nio månader efter det att den tidigare anställningen upphörde.
- Arbetstagaren, om det inte gäller en säsongsanställd, ska ha varit anställd sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren.
- En tidigare säsongsanställd måste ha varit anställd mer än sex månader under de senaste två åren för att kunna göra anspråk på ny säsongsanställning.
- Det lediga arbetet ska finnas på den driftsenhet (ibland ort) där arbetstagaren senast tjänstgjorde.
- Det lediga arbetet ska ligga inom det avtalsområde där arbetstagaren senast tjänstgjorde.
- Arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet.
- Det lediga arbetet ska finnas hos den förra arbetsgivaren eller hos den arbetsgivare till vilken verksamheten helt eller delvis övergått.
- Arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

För den som har haft en tidsbegränsad anställning krävs att hen inte har fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist. Normalt upphör en tidsbegränsad anställning vid den från början avtalade sluttiden

---

<sup>65</sup> LAS 25 §. Även deltidsanställda kan ha företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad om vissa villkor är uppfyllda, se LAS 25 a § och avsnitt 11.2.3. De deltidsanställda har då förtur framför de återanställningsberättigade.

<sup>66</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 666.

<sup>67</sup> Omplaceringar, organisationsförändringar och andra arbetsledningsbeslut påverkas inte, Lunning och Toijer (2016), s. 655.

och då utgår man från att anställningen inte har förlängts på grund av arbetsbrist.<sup>68</sup> Arbetstagaren har dock inte någon företrädesrätt om det är arbetstagaren själv som inte vill ha fortsatt anställning eller om arbetsgivaren kan visa att det beror på arbetstagarens personliga förhållanden.<sup>69</sup>

Om flera arbetstagare har företrädesrätt men inte samtidigt kan få en anställning, tillämpas turordningsregler med utgångspunkt i anställningstid och vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.<sup>70</sup>

Arbetstagare som har fyllt 67 år är undantagna från företrädesrätten till återanställning.<sup>71</sup>

På det statliga området finns vissa avvikande bestämmelser.<sup>72</sup>

LAS regler om företrädesrätt till återanställning är endast skadeståndssanktionerade. En arbetstagare som felaktigt inte fått företrädesrätt till en anställning kan alltså inte få en dom på att hen har rätt till anställningen, utan arbetsgivaren kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren.<sup>73</sup>

### *Företrädesrätt vid inhyrning*

I början av 1990-talet legaliserades vinstsyftande uthyrning av arbetskraft och sedan dess har bemanningsbranschen expanderat. När LAS regler om företrädesrätt till återanställning infördes fanns inte den möjligheten. En farhåga som uppstod i och med legaliseringen var att arbetsgivare skulle kringgå LAS genom att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist för att sedan i stället hyra in arbetskraft.<sup>74</sup>

Efter en dom i Arbetsdomstolen är det klarlagt att det inte finns något generellt förbud mot inhyrning under tid då uppsagda arbetstagare har företrädesrätt till återanställningen. Det kan dock enligt domstolen inte uteslutas att det finns situationer där det föreligger omständigheter som gör att inhyrning skulle kunna betraktas som ett otillåtet kringgående av företrädesrättsreglerna.<sup>75</sup>

---

<sup>68</sup> Wästfelt m.fl. (2014), s. 231. Denna fråga är dock något osäker, se AD 1977 nr 98.

<sup>69</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 663.

<sup>70</sup> LAS 26 §.

<sup>71</sup> LAS 33 §.

<sup>72</sup> Se vidare Lunning och Toijer (2016), s. 671 och där angivna lagrum.

<sup>73</sup> Lunning och Toijer (2016), s. 671 f.

<sup>74</sup> SOU 2014:55, s. 25.

<sup>75</sup> AD 2003 nr 4.

Flera centrala kollektivavtal innehåller en rad olika regleringar om bemanningsföretag och den svenska bemanningsbranschen täcks i dag nästan helt av kollektivavtal.<sup>76</sup>

2014 kom en statlig utredning fram till att det är mycket ovanligt att inhyrning sker i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp har företrädesrätt till återanställning.<sup>77</sup>

### *Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad*

Den som har en tidsbegränsad deltidsanställning kan också göra gällande företrädesrätt till arbete med högre sysselsättningsgrad.<sup>78</sup> För gällande rätt vad gäller företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad, se kapitel 11.

## **8.3.3 EU:s visstidsdirektiv**

### **Direktivets innehåll**

EU:s så kallade visstidsdirektiv bygger på en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå. I direktivet slås det fast att upprepade visstidsanställningar ska ses som ett missbruk av visstidsanställningar och att medlemsstaterna har skyldighet att vidta åtgärder i de fall sådant missbruk förekommer.

1999 antog rådet inom Europeiska unionen direktiv 1999/70/EG. Direktivet är ett ramavtal om visstidsarbete som bygger på en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå.<sup>79</sup> Direktivet är i likhet med andra EU-direktiv bindande rätt för medlemsstaterna och innehåller minimibestämmelser, det vill säga att medlemsstaterna kan införa bestämmelser som är mer förmånliga än avtalet.

Reglerna bygger på en avvägning mellan arbetsmarknadens och företagens behov av flexibilitet och anställdas intresse av trygghet i anställningen. Direktivet innehåller bland annat regler om icke-diskriminering och om skydd mot missbruk av visstidsanställningar. I likhet med svensk rätt är utgångspunkten att tillsvidareanställning

---

<sup>76</sup> SOU 2014:55, s. 17 och s. 26.

<sup>77</sup> SOU 2014:55.

<sup>78</sup> AD 2000 nr 15.

<sup>79</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999.

ska vara den generella normen, men att visstidsanställningar kan ligga i både arbetsgivares och arbetstagares intresse.

#### *Klausul 4*

Av klausul 4 i direktivet framgår det att visstidsanställda ska ges lika fördelaktiga anställningsvillkor som dem som gäller för jämförbara tillsvidareanställda. Innebörden av klausul 4 har infogats i svensk rätt genom att den har förts in i lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

#### *Klausul 5*

I klausul 5 preciseras hur missbruk av visstidsanställningar ska undvikas. Med missbruk avses att flera visstidsanställningar följer på varandra. Det är alltså enbart när flera visstidsanställningar följer på varandra som klausulen är tillämplig. När upprepade visstidsanställningar förekommer ska medlemsländerna införa en eller flera av tre i direktivet uppräknade åtgärder:

- a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.
- b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
- c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

Skyldigheten för medlemsländerna att vidta åtgärder gäller dock bara om det inte redan finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk. Det finns också utrymme för att anpassa bestämmelserna efter behov i enskilda branscher eller hos specifika kategorier av arbetstagare. Därutöver har varje stat ett tolkningsutrymme så länge man håller sig inom ramavtalets mål att på egen hand avgöra vilka eventuella åtgärder som är mest lämpliga.

### *Klausul 6*

I klausul 6 finns bestämmelser om att visstidsanställda arbetstagare ska ha samma rätt som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning, bland annat genom rätt till information om arbetstillfällen i företaget eller på arbetsplatsen. Klausul 6 har genomförts i svensk rätt genom 6 f § LAS.

## **Tidigare utredningar med anledning av direktivets Klausul 5**

### *Oenighet om hur väl Sverige uppfyller klausul 5*

När det gäller klausul 5 har det varit omdiskuterat huruvida svensk rätt uppfyller kraven i direktivet. När direktivet kom fanns i LAS krav på objektiva skäl för tidsbegränsade anställningar, utöver när det gällde den dåvarande anställningsformen överenskommen visstidsanställning, se avsnitt 8.3.1. Den dåvarande regeringen bedömde dock att denna anställningsform var begränsad på andra sätt och ansåg därför att det inte behövdes några ytterligare åtgärder med anledning av direktivets införande i svensk rätt. Regeringen framförde även att det fanns tidsgränser för vikariat, kollektivavtalsparternas betydelse och att det i praxis finns avgöranden om kringgående av LAS som kan träda in vid missbruk av tidsbegränsade anställningar. Regeringen hänvisade också till ett uppdrag om tidsbegränsade anställningar som lämnats till Arbetslivsinstitutet.<sup>80</sup> Som grund för regeringens bedömning låg en departementspromemoria.<sup>81</sup> I remissbehandlingen av denna menade flera remissinstanser att de inte höll med om slutsatsen, utan det behövdes ytterligare åtgärder för att Sverige skulle uppfylla direktivet.<sup>82</sup>

De förslag som togs fram inom ramen för Arbetslivsinstitutets uppdrag resulterade så småningom i flera förändringar i regelverket för tidsbegränsade anställningar, men ingen av dem kopplades tydligt till någon bedömning av om de påverkade Sveriges åtaganden i förhållande till visstidsdirektivet.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> Prop. 2001/02:97, s. 48 ff.

<sup>81</sup> Ds 2001:06.

<sup>82</sup> Ds 2015:29, s. 24.

<sup>83</sup> Ds 2015:29, s. 24 f.



*En sammanlagd övre tidsgräns har tidigare övervägts men inte införts*

I en departementspromemoria från 2005<sup>84</sup> föreslogs en regel som innebar att om en arbetstagares anställningstid hos samma arbetsgivare i en eller flera tidsbegränsade anställningar uppgick till sammanlagt mer än 36 månader under de senaste fem åren skulle anställningen övergå till en tillsvidareanställning. Regeln omfattade i lagen reglerade visstidsanställningar med undantag för avtal som träffats med arbetstagare som hade fyllt 67 år. Den dåvarande regeringen tog inte med förslaget i den följande propositionen (prop. 2005/06:185).

Vid remissbehandlingen av ytterligare en departementspromemoria från 2008<sup>85</sup> framförde LO, TCO och Saco uppfattningen att tidsbegränsad anställning oavsett form bör vara tillåtet i maximalt 36 månader under en femårsperiod. Inte heller nu valde regeringen att gå vidare med förslaget. Om det skulle visa sig att många arbetstagare hade tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under avsevärd tid sade sig regeringen däremot kunna tänka sig att på nytt överväga frågan. Tills vidare menade dock regeringen att reglerna för omvandling innebär att tidsgränser finns och att Sverige därmed skulle anses uppfylla direktivet.<sup>86</sup>

*Överträdelseärende mot Sverige*

I samband med att anställningsformen allmän visstid infördes 2007 aktualiserades återigen frågan om hur väl Sverige efterlever direktivets krav på hinder för missbruk av visstidsanställningar.

I mars 2010 anmälde TCO Sverige till EU-kommissionen för bristande genomförande av direktivet. Efter att kommissionen inhämtat uppgifter från regeringen informellt valde kommissionen att gå vidare med ett så kallat överträdelseärende. Kommissionens slutsats vid utredningen av ärendet var att ingen av de tre åtgärderna som nämns i klausul 5 hade vidtagits för att förhindra missbruk av anställningsformen allmän visstid. Kommissionen var kritisk till att regelverket möjliggjorde långa kedjor av olika typer av tidsbegränsade anställningar som kunde följa på varandra utan bortre tidsgräns.<sup>87</sup>

---

<sup>84</sup> Ds 2005:15.

<sup>85</sup> Ds 2008:65.

<sup>86</sup> Prop. 2006/07:111, s. 15 f, 28 och 31 f, prop. 2005/06:185, s. 26, 39, 48 f.

<sup>87</sup> Ds 2015:29, s. 27.

Som en följd av överträdelseärendet har Sverige tagit fram tre olika förslag. I departementspromemorian *Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen* (Ds 2011:22) gjordes ett försök att förtydliga lagen utan avsikt att förändra rättsläget. Ett andra förslag lämnades i departementspromemorian *Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat* (Ds 2012:25). Syftet med förslaget var att begränsa risken för att olika former av tidsbegränsade anställningar kombineras på ett sätt som innebär ett kringgående av tidsgränserna för när allmän visstidsanställning och vikariat övergår till tillsvidareanställning. Båda förslagen fick relativt omfattande kritik från remissinstanserna och regeringen valde att inte gå vidare med något av de två första förslagen till riksdagen.<sup>88</sup>

I departementspromemorian *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar* (Ds 2015:29) gjordes bedömningen att det fanns ett behov av att ytterligare begränsa möjligheterna enligt LAS att använda upprepade visstidsanställningar och säkerställa att lagen uppfyller kraven på åtgärder till förebyggande av missbruk i EU:s visstidsdirektiv.<sup>89</sup> I denna tredje departementspromemoria fördes det förslag fram som (med vissa mindre förändringar) är nu gällande rätt, se avsnitt 8.3.1.

I sitt remissvar tillstyrkte TCO regeringens förslag, även om man tyckte att en bättre lösning för att begränsa missbruket av upprepade tidsbegränsade anställningar och tillgodose EU-rättens krav vore att införa en takregel som innebär att en tidsbegränsad anställning övergår till en tillsvidareanställning om en person varit tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare under minst tre år under en femårsperiod i allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsanställning eller provanställning där all tid i de olika formerna räknas samman. Det vill säga motsvarande den metod b) som anges i direktivet, se ovan. TCO menade vidare att deras förslag skulle innebära att Sverige med säkerhet skulle undvika en situation där Kommissionen väckte talan mot Sverige i EU-domstolen. Med regeringens förslag var det enligt TCO oklart om direktivets krav blev uppfyllda. Därutöver menade man att den föreslagna lagregeln var krånglig vilket kunde leda till

---

<sup>88</sup> Ds 2015:29, s. 28 f.

<sup>89</sup> Ds 2015:29, s. 33.

osäkerhet hos såväl arbetsgivare som arbetstagare om när en visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning.<sup>90</sup>

LO menade att förslaget uppfyllde visstidsdirektivets krav, men däremot tyckte man att formuleringen av bestämmelsen var svårtolkad, närmast obegriplig och att konstruktionen var systemfrämmande. LO framförde också att möjligheten att använda sig av daglönare måste upphöra.<sup>91</sup>

Saco framförde också kritik mot att förslaget var krångligt. Även om förslagen i promemorian enligt Saco gick i rätt riktning ansåg Saco att regeringen behövde återkomma i frågan. Saco påminde också om det tidigare förslag de förordat, det vill säga en maxgräns på 36 månader för tidsbegränsade anställningar, inklusive allmän visstidsanställning, vikariat och provanställning. Saco menade fortsatt att en sådan bestämmelse skulle bli tydlig och enkel att tillämpa samt ge ett betydligt bättre skydd mot missbruk.<sup>92</sup>

Svenskt Näringsliv ansåg inte att det fanns något behov av att ändra regelverket, men motsatte sig inte förslaget. Arbetsgivarverket framförde liknande synpunkter i sitt remissvar. SKL tillstyrkte i huvudsak förslaget.<sup>93</sup>

Arbetsdomstolen ansåg att det valda angreppssättet var lagtekniskt svårt att genomföra. Den valda regleringen gjorde, enligt Arbetsdomstolen, att reglerna om visstidsanställning blir svårare att förstå och tillämpa, inte minst eftersom det för tillämpningen krävs kunskap om vilken anställningsform som har gällt för de aktuella anställningarna.<sup>94</sup>

I propositionen motiverade regeringen vägvalet att inte införa någon allmän takregel motsvarande den som avses i direktivets metod (b) med att man velat få acceptans hos arbetsmarknadens parter. Efter dialog med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer föreslog regeringen den kompletterande omvandlingsregeln för enbart allmän visstid i stället för en allmän takregel.<sup>95</sup>

---

<sup>90</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (2015a).

<sup>91</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (2015c).

<sup>92</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (2015d).

<sup>93</sup> En kort sammanställning av remissvaren finns i prop. 2015/16:62, s. 11.

<sup>94</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (2015b).

<sup>95</sup> Prop. 2015/16:62, s. 17.

### 8.3.4 Sammanfattning – gällande lagregler för skydd i anställningen för anställda med intermittenta anställningar

Då en arbetstagare som är anställd på intermittenta anställningar alltid har någon form av tidsbegränsad anställning, reglerad i lag eller kollektivavtal, är det reglerna för tidsbegränsade anställda som gäller för dem.

Det speciella för arbetstagare med intermittenta anställningar är att de i regel är inne och arbetar kortare pass eller perioder och därför kan det vara extra svårt för just dem att komma upp i de tidsgränser som skyddsreglerna i LAS ställer upp. Det kan också vara svårare för dem att veta när en tidsgräns har uppnåtts.

En annan sak som utmärker intermittenta anställningar är att arbetstagaren har rätt att avböja erbjudanden om arbeten. Denna rätt att tacka nej till arbete kan dock i praktiken vara svår att använda sig av eftersom det finns en risk att man då inte får fler erbjudanden.

Det kan med utgångspunkt i de regler som finns konstateras att det för en arbetstagare som är anställd med intermittenta anställningar krävs:

- En anställningstid på mer än en månad i följd för att arbetsgivaren ska vara skyldig att underrätta den lokala fackliga organisationen om anställningen.
- En anställningstid på minst tre veckor i följd för att arbetsgivarens informationsskyldighet<sup>96</sup> om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet ska gälla.
- Sammanlagt mer än två års anställningstid i vikariat *eller* allmän visstidsanställning under en femårsperiod för en tillsvidareanställning.
- Sammanlagt mer än två års anställningstid i allmän visstidsanställning under en period då vikariat, allmän visstidsanställning och säsongsanställning följt på varandra för en tillsvidareanställning.

---

<sup>96</sup> Informationsskyldigheten bygger på EU-direktiv som är under revidering.

- Sammanlagt mer än tolv månaders anställningstid under de senaste tre åren för att arbetsgivaren ska vara skyldig att informera om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att fortsätta och samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.
- Sammanlagt mer än tolv månaders anställningstid under de senaste tre åren för företrädesrätt till återanställning.

## **8.4 Tillgången till trygghetssystem vid intermittenta anställningar**

### **8.4.1 Villkoren inom arbetslöshetsförsäkringen vid intermittenta anställningar**

För arbetstagare med intermittenta anställningar är många gånger arbetslöshetsförsäkringens arbetsvillkor avgörande. Även arbetslöshetsförsäkringens allmänna villkor har betydelse, liksom det för arbetslöshetsförsäkringen centrala kravet om att vara beredd att ta lämpligt arbete. Här redovisar vi vad dessa villkor innebär och vilka svårigheter som kan uppstå för arbetstagare som har intermittenta anställningar. Det finns en närmare beskrivning av ersättning från arbetslöshetsförsäkringen i avsnitt 5.3.

Det gäller samma regler för ersättning för den som ofrivilligt blir arbetslös efter att ha varit intermittent anställd som för andra anställda. Arbetslöshetsförsäkringens villkor är inte heller kopplade till vilken anställningsform en arbetstagare har haft. Bestämmelserna utgår från tid, i timmar eller som till exempel vid redovisning av kassakort i veckor, snarare än tidigare inkomster för att bedöma rätt till ersättning för arbetslöshet.

Arbetsvillkoret innebär att den som söker arbetslöshetsersättning ska ha arbetat en viss mängd före ansökan om ersättning för att kvalificera sig till ersättning. Det går att uppfylla arbetsvillkoret på två sätt. Det kan vara att man har arbetat minst 80 timmar per månad under sex månaders tid. Det går också att uppfylla villkoret genom att ha arbetat minst 480 timmar under en sammanhängande period av sex månader och utfört arbete under minst 50 timmar under var och en av dessa månader. För den som har arbetat i upprepade tids-

begränsade anställningar kan därmed arbetsvillkoret vara en utmaning. Samtidigt är det som utredningens kartläggning visar inte ovanligt att personer med intermittenta anställningar arbetar regelbundet i så stor utsträckning att de kan uppfylla arbetsvillkoret för arbetslöshetsförsäkringen. Det har för arbetslöshetsförsäkringen inte någon betydelse om det aktuella arbetet är utfört hos en eller flera arbetsgivare. Det avgörande för arbetsvillkoret är att omfattningen av arbetet uppfyller de timmar som är nödvändiga under aktuell period före ansökan om ersättning från försäkringen.

Ett exempel kan vara en arbetstagare som accepterar en tidsbegränsad anställning och arbetar fyra timmar per dag under två veckor. Om arbetstagaren tidigare har arbetat halvtid (motsvarande 80 timmar per månad) i sex månader före den aktuella tidsbegränsade anställningen kommer arbetstagaren att få ersättning som deltidsarbetslös. Om arbetstagaren inte uppfyller arbetsvillkoret utgår dock inte någon ersättning.

De allmänna villkoren innebär bland annat att den sökande måste vara oförhindrad att arbeta minst tre timmar per dag och i genomsnitt 17 timmar per vecka och vara beredd att ta lämpligt arbete. Kravet på att ta och aktivt söka ett lämpligt arbete har också i sig betydelse för möjligheterna att få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen för personer med intermittenta anställningar. Kravet innebär bland annat att den sökande måste ta ett tillgängligt och lämpligt arbete med beaktande av tillgången på arbetstillfällen på hela arbetsmarknaden. En sökande som till följd av personliga förutsättningar eller förhållanden inte kan ta ett tillgängligt arbete ska försöka vidta åtgärder för att undanröja sådana hinder. Det finns också sanktioner om villkoren i arbetslöshetsförsäkringen inte uppfylls. En sökande som inte söker ett lämpligt arbete kan bli varnad och vid upprepning avstängd från ersättning. En sökande som har avvisat ett erbjudet lämpligt arbete kan bli avstängd från ersättning, först en kortare tid och om det händer upprepade gånger kan ersättningen helt dras in. En sökande ska stängas av från rätt till ersättning i fem ersättningsdagar om den sökande utan godtagbart skäl har avvisat ett erbjudet lämpligt arbete. Vid uppsägning på egen begäran gäller också en period av 45 dagars avstängning före det att ersättning kan bli aktuell.

Det finns alltså i arbetslöshetsförsäkringen krav på att vara beredd att ta arbete. Det uttrycks i de allmänna villkoren som ett krav på att

stå till arbetsmarknadens förfogande. För personer med intermittenta anställningar förekommer det att en person blir erbjuden en tidsbegränsad anställning, till exempel genom att en tidigare arbetsgivare ringer och frågar om man kan komma in och arbeta en viss dag. Det kan också vara så att den enskilda har anmält intresse för att ta extra arbete och att arbetsgivaren hör av sig vid behov. Om man tackar nej till lämpligt arbete medför det att ersättning för arbetslöshet inte ska utgå. Att man har haft hinder för att ta erbjudet arbete redovisas på det kassakort som fylls i dag för dag när man får ersättning från a-kassa.

#### **8.4.2 Villkoren inom socialförsäkringssystemen vid intermittenta anställningar**

Att ha intermittenta anställningar har betydelse för socialförsäkringssystemen på ett antal olika sätt.

##### **Ingen sjuklön**

Sjuklönen är den ersättning som arbetsgivaren betalar för den anställda under de första 14 dagarna i en sjukdomsperiod. För anställningar som är kortare än en månad krävs att arbetstagaren har tillträtt och varit anställd under minst 14 kalenderdagar i följd.<sup>97</sup> Det innebär att personer med intermittenta anställningar i regel inte har rätt till sjuklön.

##### **Sjukpenninggrundande inkomst**

Ersättning från socialförsäkringarna som sjukpenning och föräldrapenning baseras på den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). Grundprincipen för SGI är att den baseras på den inkomst en person skulle ha haft under frånvaron från arbetet. Det betyder att den är framåtblickande för de kommande sex månaderna.

För personer med intermittenta anställningar saknas i regel överenskommelser om arbete framåt i tiden, vilket gör att det inte finns någon grund för att fastställa SGI enligt huvudprincipen.

---

<sup>97</sup> Lag (1991:1047) om sjuklön.

Tidigare hade personer med intermittenta anställningar ofta svårt att över huvud taget få någon SGI, oavsett hur mycket de hade arbetat före frånvaron. Sedan 2002 fastställs SGI med ledning av hur inkomsterna har sett ut bakåt i tiden. Hur lång tid bakåt Försäkringskassan kan ta ledning av har inte varit reglerat. Om det inte finns tillräckliga uppgifter för att kunna göra ett säkert antagande om inkomsten de kommande sex månaderna, används numera inkomsterna för sex sammanhängande månader bakåt vid beräkning av SGI.<sup>98</sup> Inkomsterna för den aktuella perioden räknas efter det om till att motsvara helårsinkomst. Det gör att personer med intermittenta anställningar oftast får en SGI i förhållande till det arbete de har utfört under det senaste halvåret.

### Rätt till ersättning

Reglerna i sjukförsäkringen är olika för anställda och arbetslösa. Om en person anses som anställd eller inte, kan därför ha stor betydelse både för rätten till sjukpenning och för ersättningsnivån på sjukpenningen. Eftersom intermitterant anställda ofta saknar anställning direkt om de blir sjuka betraktas de ofta som arbetslösa i sjukförsäkringens mening. För tim- och behovsanställda är det inte klart i vilka situationer de ska betraktas som anställda och när de ska betraktas som arbetslösa. Det gör att skyddet för inkomstbortfall vid sjukdom kan se olika ut. Enligt en genomgång av Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) kan rättsläget betecknas som oklart eftersom det saknas entydig praxis från Högsta förvaltningsdomstolen.<sup>99</sup>

### *Prövning av arbetsförmågan*

Om en person bedöms som arbetslös eller inte har betydelse för rätten till sjukpenning. För rätt till sjukpenning vid inledningen av en sjukdomsperiod för en anställd krävs att arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel i förhållande till det aktuella arbetet. Efter ett års sjukdom prövas arbetsförmågan i relation till alla arbeten på den vanliga arbetsmarknaden. För den som bedöms vara arbetslös

---

<sup>98</sup> Försäkringskassan (2018).

<sup>99</sup> ISF (2016).



prövas arbetsförmågan direkt gentemot hela arbetsmarknaden. Det ger en striktare bedömning av rätten till ersättning för den som bedöms vara arbetslös.<sup>100</sup>

### *Begränsningsregel för arbetslösa*

Förutom att prövningen av arbetsförmågan görs mot en annan bedömningsgrund för arbetslösa än för anställda, så finns det även en begränsning avseende hur hög sjukpenning som kan betalas ut.<sup>101</sup> Ersättningsnivåerna påverkas också av bedömningen då maxersättningen som betalas ut per dag för arbetslösa är 543 kronor och för anställda 706 kronor.

### *Rehabiliteringsansvar*

Arbetsgivaren har rehabiliteringsansvar för anställda. För arbetstagare med intermittenta anställningar behöver arbetsgivaren inte erbjuda fortsatt arbete i samband med sjukdom. Det kan enligt ISF finnas skäl att överväga om personer som återkommande under längre tid arbetar i intermittenta anställningar hos samma arbetsgivare bör kunna omfattas av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.<sup>102</sup>

## **8.5 Kollektivavtalsregleringar**

Utredningen har haft i uppdrag att i dialog med arbetsmarknadens parter undersöka hur skyddet i anställningen för arbetstagare med intermittenta anställningar regleras i kollektivavtal i olika branscher.

LAS bestämmelser om tidsbegränsade anställningar är och har varit kollektivavtalsdispositiva alltsedan den första versionen av lagen 1974. Det är en omdiskuterad fråga i vilken utsträckning ändringar i sådan dispositiv lagstiftning får genomslag i gällande kollektivavtal. Arbetsmarknadens parter är inte alltid överens om hur det förhåller sig. Svaret är bland annat beroende av hur kollektivavtalet har utformats

---

<sup>100</sup> Se exempelvis Kammarrätten i Sundsvall Mål nr 845-18.

<sup>101</sup> 28 kap. 11 § socialförsäkringsbalken.

<sup>102</sup> ISF (2016), s. 31.

och i sista hand är det Arbetsdomstolen som avgör hur avtalet ska tolkas.<sup>103</sup>

Frågan om hur tidsbegränsade anställningar och därmed intermittenta anställningar, se definitionen ovan under 8.2, regleras i kollektivavtal är komplicerad att besvara. Det finns väldigt många olika kollektivavtalade bestämmelser som berör intermittenta anställningar på ett eller annat sätt. Bestämmelserna har olika utformning och fyller olika funktioner. Det kan till exempel vara bestämmelser om att arbetsgivaren måste anställa i minst 7 dagar och det kan också handla om att en tidsbegränsad anställning omvandlas till en tillsvidareanställning under andra förutsättningar än de LAS ställer upp. Det finns även särskilda kollektivavtalade tidsbegränsade anställningsformer utöver dem som finns i LAS.

Enkelt beskrivet kan de centrala kollektivavtalens bestämmelser om tidsbegränsade anställningar delas upp på tre sätt:

- Bestämmelser som helt hänvisar till LAS regelverk.
- Bestämmelser som är heltäckande så att reglerna i LAS inte blir tillämpliga över huvud taget.
- Bestämmelser som kompletterar LAS och gäller tillsammans med LAS.

Denna uppdelning är ett sätt att schematiskt och enkelt förklara hur kollektivavtalsbestämmelserna i den här frågan kan förhålla sig till LAS regler. Det är dock, som vi skriver ovan, inte alltid säkert att parterna i kollektivavtalet är överens om hur avtalet ska tolkas i det här avseendet. Till exempel om de tidsbegränsade anställningsformerna i kollektivavtalet ersätter motsvarande bestämmelser i LAS, eller om de är ett komplement och kan användas utöver de anställningsformer som är tillåtna enligt LAS.<sup>104</sup> Utredningen har därför valt att vid vissa av våra exempel nedan endast nämna de olika sätten för att illustrera hur olika regleringar kan se ut i det här avseendet.

---

<sup>103</sup> Se t.ex. AD 1998 nr 36 och AD 2002 nr 28.

<sup>104</sup> Se t.ex. AD 2015 nr 50.

### 8.5.1 Utredningens kartläggning<sup>105</sup>

Genom den kartläggning av centrala kollektivavtal som utredningen har låtit göra, se avsnitt 5.4 samt utredningens delbetänkande SOU 2018:24, har det blivit tydligt att det är svårt att ge en bra siffersatt bild av hur bestämmelserna ser ut. Kartläggningen visar att nästan alla centrala kollektivavtal som har ingått i kartläggningen innehåller någon form av reglering som berör arbetstagare med intermittenta anställningar. Dessa regleringar ser dock väldigt olika ut och låter sig inte med enkelhet delas upp och kategoriseras. Samma bestämmelse kan också innehålla flera typer av regleringar som tillsammans bildar en helhet.

Utöver kartläggningen har det från utredningens expertgrupp och referensgrupp lyfts ett antal kollektivavtalade bestämmelser till utredningen och dessa finns också med i redovisningen nedan. Se även avsnitt 10.2.7.

Redovisningen är inte heltäckande utan ska ses som ett försök att kartlägga hur kollektivavtalade bestämmelser som berör intermittenta anställningar kan se ut. Bestämmelserna som tas upp som exempel kommer från de centrala kollektivavtal som har ingått i utredningens kartläggning, se avsnitt 5.4, och exemplen är utvalda för att de på ett bra sätt illustrerar den variant av reglering vi vill beskriva.

Med anledning av ovan beskrivna bakgrund har utredningen valt att först redovisa några exempel på olika kollektivavtalade anställningsformer, för att sedan redovisa ett antal exempel på kollektivavtalade skyddsregler för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar uppdelat i fyra kategorier:

- Objektiva kriterier.
- Tidsgränser (kortast och längsta möjliga anställningstid).
- Omvandlingsregler.
- Arbetstagarorganisationen kan säga nej.

---

<sup>105</sup> Avtalen refereras som Arbetsgivarpart – Arbetstagarpart (Avtalsnamn), vilket är det sätt som avtal för löner och allmänna villkor var registrerade hos Medlingsinstitutet i oktober 2017.

### 8.5.2 Kollektivavtalade tidsbegränsade anställningsformer

Det finns ett antal kollektivavtal som innehåller andra tidsbegränsade anställningsformer än de som finns i LAS. Nedan ges ett antal exempel på kollektivavtalade tidsbegränsade anställningsformer. Urvalet är gjort för att visa på olika typer av kollektivavtalade regleringar.

#### Personliga assistenter

För personliga assistenter finns en möjlighet att anställa arbetstagaren så länge assistentuppdraget varar:

**Tabell 8.1 Exempel kollektivavtalade tidsbegränsade anställningsformer**

---

#### Personliga assistenter<sup>106</sup>

---

Anställning gäller tillsvidare såvida ej avtal träffas om tidsbegränsad anställning. Tillåtna tidsbegränsade anställningar framgår av §§ 5–6 lagen om anställningsskydd (LAS) eller enligt nedan.

##### Mom 2:1 Anställning för viss tid så länge assistentuppdraget varar

Avtal om anställning för viss tid så länge assistansuppdraget varar får träffas mellan arbetsgivaren och assistenten.

##### Mom 2:2 Anställning per arbetad timme – timanställning

Arbetsgivaren och assistenten kan överenskomma om anställning som personlig assistent för viss tid i form av timanställning med lön per arbetad timme.

---

#### Hotell- och restaurangbranschen

Inom hotell- och restaurangbranschen ger de två största centrala kollektivavtalen,<sup>107</sup> utöver LAS tidsbegränsade anställningar (som enligt kollektivavtalen gäller arbetstid som ska schemaläggas), en möjlighet att vid tillfälligt behov av arbetskraft anställa för enstaka dagar. I Gröna Riksavtalet mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket ser bestämmelsen ut såhär:

---

<sup>106</sup> Föreningen Vårdföretagarna – Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kollektivavtal Personlig assistans 2017-07-01–2020-06-30 § 3 Mom 2).

<sup>107</sup> Visita – Hotell- och restaurangfacket (Gröna Riksavtalet) och Visita – Unionen (Tjänstemannaavtal).

**Tabell 8.2 Exempel kollektivavtalade tidsbegränsade anställningsformer**

---

**Hotell- och restaurangbranschen<sup>108</sup>**

---

*Anställning för enstaka dagar (arbetstid som inte går att schemalägga)*Förutsättningar för anställningsformen

Avtal om anställning för enstaka dagar får ingås:

- om arbetstiden inte går att schemalägga,
- om det föranleds av arbetets oregelbundna beskaffenhet och
- när arbetsgivaren har ett tillfälligt behov av arbetskraft

Om det efter lokala parterers överläggning och utredning klarläggs att det finns ett konstant arbetskraftsbehov som kan schemaläggas, ska arbetsgivaren erbjuda tillsvidareanställning.

Anställningsformen

Anställningsformen innebär att:

- arbetsgivaren bara behöver erbjuda arbete när det finns behov av extra arbetskraft,
- den anställda kan acceptera eller avvisa erbjudet arbete,
- vid anställningen ska lägsta ersättningsgrundande arbetstid bestämmas,
- lägsta ersättningsgrundande arbetstid är tre timmar per dag,
- i de fall arbetsgivaren erbjuder arbetstagare att bevista ett personalmöte är lägsta ersättningsgrundande tid en och en halv timme per dag. Varje påbörjad halvtimme betalas då som full halvtimme.

Turordning och erbjudande om anställning för enstaka dagar

När anställning för enstaka dagar omfattat i genomsnitt minst 15 timmar per vecka under minst en tvåmånadersperiod har arbetsgivaren därefter skyldighet att erbjuda anställning för enstaka dagar i mån av tillgång. Om det finns flera som arbetat under denna anställningsform ska, om lokal facklig organisation eller anställd så begär, en turordningslista för sådan anställning upprättas.

Rätt till annan anställning

När anställning för enstaka dagar omfattat i genomsnitt minst 15 timmar per vecka under en period av tolv månader har arbetsgivaren därefter skyldighet att därefter erbjuda annan anställning, om anställd så begär. Sysselsättningsgraden för denna anställning beräknas på genomsnittligt arbetade timmar per vecka under tolvmånadersperioden. En förutsättning för arbete enligt ovan är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Detta stycke gäller inte arbete i festvåning.

---

<sup>108</sup> Visita – Hotell- och restaurangfacker (Gröna riksavtalet 2017-04-01–020-03-31 4 § 1.2)

## Callcenter

I Callcenteravtalet för tjänstemän mellan Almega Tjänsteföretagen (Call/Contact Center och Marknadsundersökningsföretag) och Unionen finns en särskild anställningsform som är avsedd att användas vid kortsiktiga och återkommande behov av tillfällig arbetskraft, så kallad 832-anställning:

**Tabell 8.3 Exempel kollektivavtalade tidsbegränsade anställningsformer**

---

### Callcenter<sup>109</sup>

---

832-anställning kan ingås en eller flera gånger under en tolv månadersperiod.

De lokala parterna kan träffa skriftlig överenskommelse att de ovan angivna 832 timmarna kan utökas till maximalt 1 400 timmar. Sådan överenskommelse kan avse en eller flera anställningar för en eller flera individer.

Skulle denna anställning/dessa anställningar under tolv månadersperioden överstiga 832 arbetade timmar eller det högre antal timmar man kommit överens om ska tjänstemannen erbjudas tillsvidareanställning.

När en 12-månadersperiod löpt ut inleds nästa 12-månadersperiod med möjlighet att ingå en eller flera nya 832-anställningar.

832-anställningen är avsedd att användas:

vid kortsiktiga och återkommande behov av tillfällig arbetskraft, då arbetsuppgifterna tillfälligt kräver speciell kompetens, eller när någon medarbetare särskilt begär det.

Anställningsformen får inte användas för att täcka ett kontinuerligt behov av arbetskraft.

När avtal om 832-anställning träffas ska ett skriftligt anställningsavtal upprättas. Ingås flera sådana anställningar efter varandra med samma tjänsteman måste ett skriftligt anställningsavtal upprättas endast vid det första anställningstillfället.

---

---

<sup>109</sup> Almega Tjänsteföretagen (Call/Contact Center och Marknadsundersökningsföretag) – Unionen (Callcenteravtalet § 2 2.4).

## Hamnarbetare

Ytterligare ett exempel är så kallad behovsanställning i Hamn- och stuveriavtalet som tecknas av Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet:

**Tabell 8.4 Exempel kollektivavtalade tidsbegränsade anställningsformer**

---

### Hamnarbetare<sup>110</sup>

---

Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om anställning för viss tid när behov av extra arbetskraft föreligger. Denna behovsanställning ger inte arbetstagaren företrädesrätt till ny anställning enligt lagen om anställningsskydd. Undantag gäller om en arbetstagare kvalificerat sig för företrädesrätt i en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren och under företrädesrättsperioden anställs vid behov av extra arbetskraft. Då kvalificerar behovsanställningen till ny företrädesrätt om övriga förutsättningar i lagen om anställningsskydd är uppfyllda. Den som fått företrädesrätt på angivet sätt, förlorar sin företrädesrätt om han avböjer ett skäligt anställningserbjudande eller sammanlagt tre erbjudanden om behovsanställning. Den lokala fackföreningen har möjlighet att begära förhandling om tillsvidareanställning om arbetstagaren mera regelbundet anställs för viss tid.

Andelen arbetade timmar i branschen utförda av behovsanställda bör inte överskrida 20 % av totalt arbetade timmar per kalenderår. Lokala avvikelser kan förekomma på grund av verksamhetens art och behov.

Arbetsgivaren skall, i de fall behov föreligger av en tillsvidareanställning, i första hand beakta lämpliga kandidater bland de behovsanställda.

---

Bestämmelserna i avtalet för personliga assistenter och de i Gröna Riksavtalet om arbete enstaka dagar är exempel på kollektivavtalade regleringar som består av bestämmelser som kompletterar LAS. Callcenteravtalet anger i stället vilka tidsbegränsade anställningar som arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om, där 832-anställning är en.

---

<sup>110</sup> Sveriges Hamnar – Svenska Transportarbetareförbundet (Hamn – och stuveriavtalet § 3 Mom 4).

### 8.5.3 Kollektivavtalade skyddsregler för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar

Som tidigare nämnts innehåller många av de centrala kollektivavtalen bestämmelser om tidsbegränsade anställningar och villkoren för dessa. Regleringarna omfattar därmed även intermittenta anställningar då dessa har sin grund i någon form av tidsbegränsad anställning, se definition i avsnitt 8.2. Utredningens kartläggning visar att det grovt indelat finns fyra olika typer av bestämmelser om tidsbegränsade anställningar som rör frågan om skyddet i anställningen för de med intermittenta anställningar:

- Objektiva kriterier.
- Tidsgränser (kortast och längsta möjliga anställningstid).
- Omvandlingsregler.
- Arbetstagarorganisationen kan säga nej.

#### Objektiva kriterier

Några av kollektivavtalen innehåller så kallade objektiva kriterier för att arbetsgivaren ska få anställa arbetstagare tidsbegränsat, liknande hur bestämmelserna i LAS om vikariat och säsongsanställning ser ut, se avsnitt 8.3.1. Ett exempel på det är Måleriavtalet, vars reglering till stor del är likalydande med hur bestämmelserna i LAS såg ut innan överenskommen- och allmän visstidsanställning infördes.



**Tabell 8.5 Exempel objektiva kriterier**

---

**Måleriavtalet<sup>111</sup>**

---

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föränleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
  2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.  
Protokollsanteckning: Elev som genomgår gymnasieskolans byggprogram, inriktning måleri kan endast anställas enligt utbildningsavtalet.
  3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst tre månader under ett år, om det föränleds av tillfällig arbetsanhopning. För annan yrkesgrupp än målare gäller sammanlagt högst sex månader under två år.
  4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.
  5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller om någon sådan avgångsskyldighet inte finns när arbetstagaren har fyllt 65 år.
- 

## Tidsgränser

Ett annat sätt att hantera frågan som arbetsmarknadens parter har valt är att sätta upp tidsgränser för tidsbegränsade anställningar. Det kan både handla om att en visstidsanställning som kortast får vara ett visst antal dagar och om att en tidsbegränsad anställning som längst får uppgå till ett antal månader. Några direkt motsvarande tidsgränser finns inte i LAS, även om det finns regler för när en tidsbegränsad anställning omvandlas till en tillsvidareanställning, se avsnitt 8.3.2.

---

<sup>111</sup> Måleriföretagen i Sverige – Svenska Målareförbundet (Kollektivavtal för måleriyrket 2017-05-01–2020-04-30 Avtal om anställningsskydd § 2).

*Kortast möjliga anställningstid*

Några av kollektivavtalen har bestämmelser om kortast möjliga anställningstid. Ofta kombineras regleringen med en skrivelse om att arbetstägaren och arbetsgivaren kan komma överens om kortare tid, men om detta missbrukas kan arbetstagarorganisationen efter lokal och central förhandling återkalla möjligheten för arbetsgivaren att träffa sådana individuella överenskommelser. Det kan också i kollektivavtalen ges utrymme för lokala parter att träffa överenskommelser om kortare anställningstid.

De tidsgränser utredningen har hittat är att ett avtal om visstidsanställning enligt huvudregeln ska omfatta minst 7 dagar<sup>112</sup>, 14 dagar<sup>113</sup> eller en månad<sup>114</sup>. Ibland ger bestämmelserna utrymme för att till exempel skolungdom, studerande och pensionärer får anställas på kortare tid.<sup>115</sup>

Det finns också exempel på mjukare skrivningar, som att anställning för begränsad tid i normalfallet inte bör vara kortare än en månad.<sup>116</sup>

Till den här kategorin kan också räknas in lönebestämmelser som ger en minsta ersättning till visstidsanställda. Exempel på det finns i Hamn- och stuveriaavtalet som tecknas av Sveriges Hamnar och Svenska Transportarbetareförbundet. Avtalet innehåller en bestämmelse om att visstidsanställd arbetstägare som uttagits och inställt sig till visst angivit arbete på ordinarie tid har rätt till ersättning för minst fyra timmar.<sup>117</sup> På liknande sätt finns villkoret för arbete på enstaka dagar enligt Gröna Riksavtalet att lägsta ersättningsgrundande arbetstid är tre timmar per dag och vid personalmöte en och en halv timme per dag och påbörjad halvtimme ska då betalas som full halvtimme, se ovan under 8.5.2.

---

<sup>112</sup> Se t.ex. Arbetsgivaralliansen – Akademikerförbunden, Unionen, Vision (Ideella och idéburna organisationer) och IT & Telekommunikationsföretagen – Civilekonomerna, Jusek, Sveriges Ingenjörer, Unionen (IT-branschen).

<sup>113</sup> Se t.ex. Svensk Handel – Handelsanställdas förbund (Detaljhandel).

<sup>114</sup> Se t.ex. Innovations- och Kemi arbetsgivarna – Sveriges Ingenjörer (Tjänstemannaavtal).

<sup>115</sup> Se t.ex. Innovations- och Kemi arbetsgivarna – Sveriges Ingenjörer (Tjänstemannaavtal).

<sup>116</sup> Industriarbetsgivarna (Stål och Metall) – Industrifacket Metall (Stål- och Metallindustri).

<sup>117</sup> Sveriges Hamnar – Svenska Transportarbetareförbundet (Hamn- och stuveriaavtalet, lönebilaga Mom 10).

*Längsta möjliga anställningstid*

Ett antal kollektivavtal innehåller en gräns för hur lång tid en tidsbegränsad anställning sammanlagt som längst får vara för en och samma arbetstagare, oftast tillsammans med en bestämd ramtid/tidsperiod om tre år. Många gånger kombineras det med att anställning för viss tid kan förlängas efter lokal överenskommelse.

De gränser för längsta tidsbegränsad anställningstid eller visstidsanställning som utredningen har hittat är 10 månader,<sup>118</sup> 12 månader,<sup>119</sup> 18 månader,<sup>120</sup> och 24 månader<sup>121</sup>.

---

<sup>118</sup> Trä- och Möbelföretagen – GS Facket för skogs- trä och grafisk bransch (Träindustriavtalet).

<sup>119</sup> Industriarbetsgivarna (Stål och Metall) – Industrifacket Metall (Stål- och Metallindustri).

<sup>120</sup> Livsmedelsföretagen – Livsmedelsarbetareförbundet (Livsmedelsavtal).

<sup>121</sup> Teknikarbetsgivarna – Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Unionen (Teknikavtal tjm.).

**Tabell 8.6 Exempel längsta möjliga anställningstid**

---

**Livsmedelsavtalet<sup>122</sup>**

---

För vikariat gäller vad som anges i 5 § LAS. För andra tidsbegränsade anställningar gäller följande i stället för vad som anges i 5 och 6 §§ LAS:

Arbetsgivaren får träffa avtal med en arbetstagare om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Ett sådant avtal får under en treårsperiod omfatta högst 18 månader för en och samma arbetstagare.

Efter lokal överenskommelse kan annan tidsgräns tillämpas.

---

**Kollektivavtal Stål och Metall<sup>123</sup>**

---

Arbetsgivare och arbetstagare kan skriftligen komma överens om anställning för viss tid, dock längst 12 månader. Arbetare får under en treårsperiod omfattas av sådana anställningar sammanlagt under högst 18 månader. Tidsgränsen gäller inte sammanhängande vikariat. Den fackliga organisationen ska skriftligen delges överenskommelse enligt detta stycke.

Efter lokal överenskommelse kan anställning för viss tid förlängas eller överenskommelse träffas om längre anställning än vad som anges i tredje stycket. Saknas IF Metallklubb kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om sådan anställning, dock för högst 24 månader, utan stöd av överenskommelse med lokal facklig organisation, som dock ska underrättas om varje särskilt fall.

---

**Fastighetsbranschen<sup>124</sup>**

---

Tidsbegränsad anställning får ske i de fall, och i den omfattning, detta är tillåtet enligt lagen om anställningsskydd (Las) med begränsning enligt mom 2:2. /.../ Mom 2:2. Anställning på allmän visstid får ske i högst 18 månader. Efter lokal överenskommelse kan anställning förlängas i ytterligare sex månader.

---

---

<sup>122</sup> Livsmedelsföretagen – Livsmedelsarbetareförbundet (Livsmedelsavtalet 2.3).

<sup>123</sup> Föreningen Industriarbetare – Industrifacket Metall (Kollektivavtal Stål och Metall 2017-04-01–2020-03-31 § 2 Mom. 1).

<sup>124</sup> Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation – Fastighetsanställdas Förbund (F-avtalet 2017–2020 Kollektivavtal fastighetsarbete § 2 Mom 2:1-2).

## Omvandlingsregler

Som genomgången i avsnitt 8.3.2 visar ställer LAS omvandlingsregler upp krav på:

- Sammanlagt mer än två års anställningstid i vikariat *eller* allmän visstidsanställning under en femårsperiod för en tillsvidareanställning.
- Sammanlagt mer än två års anställningstid i allmän visstidsanställning under en period då vikariat, allmän visstidsanställning och säsongsanställning följt på varandra för en tillsvidareanställning.

Flera centrala kollektivavtal har egna omvandlingsregler med andra anställningstidskrav.

Inom kommunal- och landstingssektorn finns en reglering som förstärker möjligheten för arbetstagaren att konverteras in i en tillsvidareanställning. Regleringen innebär att arbetstagaren får tillgodoräkna sig anställningstid både som allmän visstidsanställd och som vikarie. Om en arbetstagare har haft allmän visstidsanställning eller vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Bestämmelsen ger också utrymme för att en arbetstagare som har kvalificerat sig för en tillsvidareanställning kan avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.

Några ytterligare exempel:

**Tabell 8.7 Exempel omvandlingsregler i kollektivavtal****Installationsavtalet<sup>125</sup>**

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för särskild visstidsanställning. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än 14 månader övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

**Telekomavtalet<sup>126</sup>**

Ett vikariat eller en avtalad visstid övergår i en tillsvidareanställning när en medarbetare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstid sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod.

*Anmärkning*

*Medarbetare kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Medarbetare kan herefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (f.n. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.*

*I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende allmän visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och medarbetaren kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.*

**Teknikinstallationsavtalet<sup>127</sup>**

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning eller i annan tidsbegränsad anställning i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Genom det första exemplet ovan får alltså arbetstagaren enligt kollektivavtalet en tillsvidareanställning efter 14 månader i stället för LAS 24 månader. De två senare exemplen slår, till skillnad från LAS, ihop anställningstid i allmän visstidsanställning med vikariat (exempel 2)

<sup>125</sup> Elektriska Installatörsorganisationen EIO — Svenska Elektrikerförbundet (Installationsavtalet 2017-05-01–2020-04-30 2 kap § 6).

<sup>126</sup> IT & Telekomföretagen inom Almega – Unionen (Telekom-avtalet 2017-04-01–2020-03-31 § 2 Mom. 6).

<sup>127</sup> VVS Företagen – Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl Bilaga 3 § 4).

eller annan tidsbegränsad anställning (exempel 3) när den totala anställningstiden ska beräknas. Exempel 2 sätter dock upp ett krav på sammanlagt 36 månaders anställningstid i stället för LAS 24 månader.

### **Arbetstagarorganisationen kan säga nej**

En del kollektivavtal som har satt upp egna tidsgränser i olika avseenden innehåller en möjlighet att förlänga tiden under förutsättning att det godkänns av den lokala arbetstagarorganisationen. Någon motsvarighet till sådana bestämmelser finns inte i LAS. Bemanningsavtalet mellan Bemanningsföretagen och samtliga förbund inom LO är ett exempel på detta:

**Tabell 8.8 Exempel arbetstagarorganisationen kan säga nej****Bemanningsavtalet<sup>128</sup>**

I stället för 5 och 6 §§ i lagen om anställningsskydd gäller följande:

Anställning gäller tillsvidare om inte annat avtalats enligt nedanstående:

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid. Sådant anställningsavtal ska vara skriftligt och får inte överstiga 6 månader, men kan uppgå till 12 månader om det godkänns av den lokala arbetstagarorganisationen.

Ny visstidsanställning, enligt ovan, kan träffas efter 6 månader från det att senaste visstidsanställningen slutade eller tidigare efter lokal överenskommelse.

Överenskommelse om visstidsanställning kan träffas med den som är studerande och med avtals- och ålderspensionär. Studerande ska skriftligen ha styrkt att de är studerande.

Om arbetstagare särskilt begär det kan anställning på viss tid ske för att erbjuda möjlighet till återkommande korta anställningar. Detta avser arbetstagare med annan huvudsaklig sysselsättning som önskar tillfälligt extraarbete.

*Anmärkning: Om den fackliga organisationen anser att missbruk av denna bestämmelse sker, äger den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses ej tvisten erfordras i fortsättningen överenskommelse med lokal facklig organisation omfattande det företag som tvisten gäller.*

Visstidsanställning kan avbrytas i förtid med en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar. Därutöver kan avtal enligt lag träffas för vikariat, praktikarbete, feriearbete och med anledning av tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt.

Ett annat exempel är Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall som har en bestämmelse om att lokal överenskommelse krävs för avtal om visstidsanställning längre än 12 månader under en treårsperiod. Avtalet ställer också upp ett krav på lokal överenskommelse för mycket korta visstidsanställningar.<sup>129</sup> Bestämmelsens syfte är att undvika att det utvecklas ett utbrett system där visstidsanställningar används för till exempel frekvent återkommande endagsanställningar, så kallade daglönare.<sup>130</sup>

<sup>128</sup> Bemanningsföretagen - samtliga förbund inom LO (Bemanningsavtalet 2017-05-01-2010-04-30 § 3 Mom 1).

<sup>129</sup> I andra fall än då arbetstagaren är studerande, pensionär eller kollektivavtal förstärkt företrädesrätt. Se vidare Teknikarbetsgivarna – Industrifacket Metall (Teknikavtal).

<sup>130</sup> Teknikarbetsgivarna – Industrifacket Metall (Teknikavtal).



# 9 Intermittenta anställningar – Omfattning

## 9.1 Inledning

Utredningen har haft i uppdrag att kartlägga omfattningen av intermittenta anställningar per bransch, kön och ålder. Kartläggningen ska särskilt belysa ungas perspektiv. Den kartläggning som redovisas i detta avsnitt redovisar kunskap som går att få fram ur befintliga statistikällor, studier och rapporter.

## 9.2 Tidigare studier

Här redogör vi för ett antal befintliga kartläggningar av förekomst av tidsbegränsade anställningar där vi har bedömt att den definition som har använts är närliggande den som vi använder för intermittenta anställningar, se kapitel 8. Det vill säga att arbetstagaren:

- Arbetar endast kortare perioder i taget.
- Arbetar endast på kallelse från arbetsgivaren.
- Det är ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle.
- Tiden mellan arbetstillfällena räknas inte som anställningstid.
- Arbetstagaren har möjlighet att säga nej till arbete.

Det saknas statistik som motsvarar denna definition. De studier som finns använder oftast Arbetskraftsundersökningarna (AKU) som underlag. Vi inleder avsnittet med att beskriva AKU i relation till intermittenta anställningar.

### 9.2.1 Arbetskraftsundersökningarna

Statistiska Centralbyrån (SCB) genomför regelbundet arbetskraftsundersökningarna (AKU). Fram till 1987 skilde AKU inte på fast och tidsbegränsat anställda. Uppgifter om andelen tidsbegränsat anställda finns därför först från 1987.

Det går inte att få fram data ur tillgänglig arbetsmarknadsstatistik som stämmer med definitionen av intermittenta anställningar. En intermitterant anställning utgör, som redovisats tidigare, en tidsbegränsad anställning som kan förekomma i olika slags anställningsformer. Eftersom intermittenta anställningar inte är knutna till en specifik anställningsform behövs information om de faktiska villkoren i anställningen för att det ska gå att kartlägga omfattningen på intermittenta anställningar.

I en av de frågor som ställs i AKU finns svarsalternativ som bygger på hur individer med tidsbegränsade anställningar arbetar, snarare än på juridisk indelning i olika anställningsformer. Bland annat finns svarsalternativ som fångar upp de som kallas vid behov, de som har tillfälligt arbete under referensveckan samt timanställda med överenskommet schema för viss tid. Det gör att denna fråga i enkäten är relevant att använda som underlag för vår kartläggning av intermittenta anställningar. Dessvärre finns också ett antal problem med frågans utformning när det gäller möjligheten att analysera intermittenta anställningar.

I samband med att allmän visstidsanställning infördes 2007 lades alternativet allmän visstidsanställning till under svarsalternativen i den aktuella frågan om typ av tidsbegränsad anställning. Det gör att det inte är möjligt att särskilja dem som har intermittenta anställningar inom ramen för allmän visstid från övriga med allmän visstidsanställning. Det går dock fortfarande att på frågan svara att man kallas vid behov. De intermitterant anställda återfinns därmed sannolikt både i gruppen som svarar att de har en allmän visstidsanställning och i gruppen som svarar att de kallas vid behov. Samma problematik gäller för svarsalternativet timanställd, eftersom det går att vara timanställd på kortare eller längre tid.

De som uppger att de arbetar i behovsanställningar kan mycket väl vara vikariat rent formellt, eftersom behovsanställningar inte är någon anställningsform juridiskt. Den som exempelvis arbetar på

intermittenta anställningar med anställningsformen vikariat upplever sannolikt frågan om typ av tidsbegränsad anställning i AKU som ganska förvirrande. Det är de svarandes egen uppfattning av vilket alternativ som känns mest relevant för dem vad gäller typ av tidsbegränsad anställning som blir styrande för i vilken svarskategori de hamnar.

## 9.2.2 Nordiska ministerrådets rapport från 1998

En första detaljerad genomgång av uppgifterna om tidsbegränsat anställda i Sverige redovisas i en skrift från Nordiska ministerrådet, som kom 1998. Studien redovisar bland annat detaljerade branschdata och typ av tidsbegränsad anställning.

Mellan 1987 och 1999 ökade andelen tidsbegränsat anställda med 32,5 procent, från tolv till knappt 16 procent.<sup>1</sup> Redan under 1990-talet fanns en trend inom de tidsbegränsade anställningarna som gick i riktning mot att andelen vikariat minskade, medan behovsanställningar och projektanställningar ökade. Andelen behovsanställningar ökade från drygt fem procent 1987 till nästan var femte tidsbegränsad anställning 1999. Att kallas vid behov var vanligast förekommande i Hotell- och restaurangbranschen och inom Transportsektorn. Knappt 30 procent av de tidsbegränsade anställningarna inom Hotell- och restaurangbranschen var behovsanställda/kallades vid behov under perioden 1987–1996. Motsvarande andel för Transportsektorn var knappt 24 procent och för arbetsmarknaden som helhet strax över tolv procent.<sup>2</sup> Två tredjedelar av de som hade behovsanställningar under perioden 1987–1999 var kvinnor och en tredjedel var män. Genomsnittsåldern för män var 27,6 år och för kvinnor 29,9 år. Bland männen hade 15 procent någon typ av eftergymnasial utbildning, bland kvinnorna var det knappt 12 procent som hade det.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> IFAU 2001:1, s. 8 f.

<sup>2</sup> Storrie (1998), s. 53.

<sup>3</sup> Storrie (1998), s. 80.

### 9.2.3 SCB:s studier om visstidsanställda 2014/2015

Av SCB:s rapport *Undersökning om visstidsanställda*, som lades fram i december 2014, framgår att det finns en grupp av tidsbegränsat anställda som under lång tid har haft en eller flera tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare. Sammanlagt 10 000 personer uppskattades ha haft upprepade visstidsanställningar under mer än fem år utan uppehåll mellan anställningarna eller med endast kortare uppehåll (mindre än två månader).<sup>4</sup>

I SCB:s temarapport för fjärde kvartalet 2014 redovisades utvecklingen av tidsbegränsade anställningar efter typ av anställning. I rapporten ingår allmän visstidsanställning i gruppen övrigt. Det gör att det är svårt att dra några slutsatser om utvecklingen för intermittenta anställningar totalt sett.

Andelen tidsbegränsat anställda som uppgav att de kallas vid behov minskade något mellan 2005–2014. Antalsmässigt var det dock i stort sett lika många som svarade att de kallas vid behov, omkring 115 000 individer. Det var en något större andel tidsbegränsat anställda kvinnor än män som svarade att de kallas vid behov. Skillnaden var ungefär densamma under hela den studerade tidsperioden.<sup>5</sup>

I studien redovisades även resultaten av en enkät som genomförts på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet. Personer med visstidsanställning tillfrågades i enkäten om längden på visstidsanställningen, om de haft flera anställningar med eller utan uppehåll och om hur länge de arbetat för samma arbetsgivare. Sannolikt återfinns arbetstagare med intermittenta anställningar bland de svarande men det finns inga frågor i enkäten som gör att det går att särskilja dem som har intermittenta anställningar, från andra med tidsbegränsade anställningar.<sup>6</sup>

### 9.2.4 Svenskt Näringslivs och LO:s rapport om tidsbegränsade anställningar

I en gemensam rapport från Svenskt Näringsliv och LO som publicerades 2016 särredovisas tidsbegränsat anställda arbetare som kallas vid behov. I rapporten används såväl AKU som en separat enkät som SCB utfört på uppdrag av Svenskt Näringsliv och LO. Den separata

---

<sup>4</sup> SCB (2014).

<sup>5</sup> SCB (2015), s. 23.

<sup>6</sup> SCB (2015), s. 34 ff.

undersökningen omfattade ett urval på totalt 25 000 personer i åldrarna 20–64 år och genomfördes under hösten 2015.

Fokus för analysen av enkätresultaten är visstidsanställda arbetare i privat sektor mellan 20–64 år som inte var heltidsstuderande. Antalet tidsbegränsat anställda totalt var 819 000 personer (alla antalssiffror är uppräknade till befolkningsnivå). Visstidsanställda arbetare som inte var heltidsstuderande utgjorde totalt omkring 318 000 personer. Visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande utgjorde totalt 193 000 av dessa och resterande 125 000 arbetade inom offentlig sektor.

Hos gruppen visstidsanställda arbetare i privat sektor var det en relativt jämn könsfördelning, omkring 100 000 var män och 93 000 var kvinnor.

I enkäten ställdes frågor om arbetstagarna hade arbetstidsschema. Hälften svarade att de hade ett sådant. Omkring 30 procent svarade att de inte hade ett arbetstidsschema, utan arbetsgivaren kontaktar dem vid behov. Ett fåtal svarade att de i stället kontaktar arbetsgivaren när de vill jobba. Strax under 20 procent svarade att de har fasta arbetstider.

Omräknat till antal motsvarar det knappt 60 000 personer i privat sektor som inte var heltidsstuderande och som kallas vid behov. Omkring 36 000 av dessa var män och omkring 22 000 var kvinnor.

Drygt varannan av dem som hade ett arbetstidsschema svarade att det sträckte sig över längre tid än en månad. Knappt 40 procent hade ett schema på mellan en vecka och en månad. Knappt 10 procent hade ett schema som var kortare än en vecka. I antal räknat innebär det ungefär 9 000 personer.

Knappt 40 procent bland visstidsanställda arbetare i privat sektor som inte var heltidsstuderande hade haft mer än en visstidsanställning hos samma arbetsgivare. Drygt 60 procent hade inte det. Bland männen var det fyra av tio och bland kvinnorna sex av tio som hade en arbetstid som varierade vecka för vecka.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Svenskt Näringsliv och LO (2016), s. 50 ff.

### 9.2.5 Arbetsmarknadsekonomiska rådets rapporter

Arbetsmarknadsekonomiska rådet (AER) publicerade 2017 rapporten *Tudelningarna på arbetsmarknaden*. I rapporten behandlade AER förekomsten av visstidsanställningar bland marginella grupper på arbetsmarknaden. I rapporten analyserades också i vilken utsträckning visstidsanställningar utgör en språngbräda till fasta anställningar respektive låser fast människor i osäkra jobb. Visstidsanställda är inte slumpmässigt fördelade i befolkningen utan marginalgrupper som ungdomar, utrikesfödda och lågutbildade är överrepresenterade. Enligt AER utmärker sig Sverige och i viss utsträckning Finland i jämförelse med Danmark och Norge och även i jämförelse med genomsnittet i EU genom en högre sannolikhet för marginalgrupper att vara visstidsanställda.<sup>8</sup> En slutsats av en jämförande analys mellan olika länder som AER gör är att en hög andel visstidsanställningar kan vara ett sätt för företagen att anpassa sig till en sammanpressad lönestruktur.<sup>9</sup>

Ytterligare en rapport från AER som berör tidsbegränsat anställda släpptes 2018, *Olika vägar till jobb*. Se även avsnitt 9.4.1. I rapporten undersöktes bland annat utvecklingen av så kallade atypiska anställningar. I atypiskt sysselsatta inkluderas i rapporten alla som inte är typiskt sysselsatta – de som är anställda tills vidare, täcks av kollektivavtal och som utför arbete åt samma arbetsgivare. Totalt sett uppskattade AER att atypiskt sysselsatta omfattade mellan 35 och 39 procent av alla sysselsatta 2015. Tidsbegränsat anställda uppskattades av AER till omkring 15 procent av samtliga sysselsatta.<sup>10</sup>

### 9.3 Tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid

Som en del av utredningens kartläggningssupplett har vi valt att göra en egen beställning från AKU-undersökningarna. Vi har valt att studera åren 2006, 2012 och 2017. Samtliga antalsuppgifter avser siffror uppräknade till befolkningen totalt. Här redovisas en sammanställning av beställningen. För en mer detaljerad redogörelse av beställningen, se bilaga 2.

---

<sup>8</sup> AER (2017), s. 86 ff.

<sup>9</sup> AER (2017), s. 112.

<sup>10</sup> AER (2018).

### 9.3.1 Om metoden

Med utgångspunkt i AKU-urvalet har vi valt att särskilt studera tidsbegränsat anställda och i synnerhet tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid. I denna grupp finns de som i undersökningens fråga som gäller typ av tidsbegränsad anställning har uppgett att de kallas vid behov eller har tillfälligt arbete referensveckan. Det vill säga de som ingår i de studier som refereras i avsnitt 9.2. Därutöver ingår tidsbegränsat anställda som på en annan fråga i undersökningen har svarat att de saknar överenskommen arbetstid.<sup>11</sup>

I de flesta tidigare studier som vi har hittat analyseras grupperna som i AKU har svarat att de kallas vid behov, har tillfälligt arbete referensveckan och de som svarar att de är anställda per timme med överenskommet arbetsschema sammanslaget. Eftersom det går att ha en timanställning med schema för längre sammanhängande perioder blir det en för bred grupp för vårt syfte som är att analysera anställda där varje arbetstillfälle är en ny anställning. Andra studier tittar enbart på dem som uppger att de kallas vid behov och de som har tillfälligt arbete referensveckan. Detta blir enligt vår mening allt för snävt eftersom intermittenta anställningar kan återfinnas inom andra anställningsformer och sätt att arbeta. I båda fallen kan det dessutom förväntas att många har anställningsformen allmän visstid och att en del av de svarande med intermittenta anställningar sannolikt väljer detta svarsalternativ. I figur 9.2 visas hur de tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid har svarat på frågan om vilken typ av tidsbegränsad anställning de har.

Syftet med den urvalsmetod vi har valt är att så korrekt som möjligt med de förutsättningar som finns i AKU ringa in gruppen som har intermittenta anställningar.<sup>12</sup> Vi vill dock betona att det inte är möjligt att med utgångspunkt i AKU skilja ut personer med intermittenta anställningar på ett exakt sätt. Antalsuppskattningarna ska därför ses som ungefärliga. Vi ser två huvudsakliga felkällor:

---

<sup>11</sup> Denna fråga besvaras inte av de som på frågan om typ av anställning har svarat att de kallas vid behov eller har tillfälligt arbete referensveckan eftersom de per definition inte har någon överenskommen arbetstid.

<sup>12</sup> När vi jämför de två delgrupperna bland tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid, det vill säga de som kallas vid behov eller har tillfälligt arbete referensveckan respektive de som har tidsbegränsad anställning och svarar att de saknar överenskommen arbetstid ser de ut att likna varandra. Ålders- och könsfördelningen ser ut att vara liknande i de två delgrupperna. Detsamma gäller för utbildningsnivå.

- Gruppen tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid motsvarar inte gruppen som har intermittenta anställningar enligt den definition vi använder oss av, se kapitel 8. I materialet går det inte att utläsa om de svarande arbetar kortare perioder i taget eller mer sammanhängande. Vi vet inte heller om de har möjlighet att tacka nej till erbjudet arbete. Det förekommer också anställningar utan överenskommen arbetstid där det är den anställda som hör av sig till arbetsgivaren när det passar dem att arbeta.
- Med AKU:s metodik fångas endast de som är i arbete under mätveckan upp i undersökningen. Personer som ingår i undersökningen men som inte utförde något arbete under mätveckan räknas inte in i undersökningen. Det innebär att det sannolikt finns en undertäckning av personer som är med på intresselistor av olika slag men som arbetar relativt sällan.

Det finns också felkällor som hör samman med att frågorna i enkäten kan vara svårtolkade. Exempelvis motsvarar svarsalternativen för typen av tidsbegränsad anställning inte de juridiska anställningsformerna, se avsnitt 9.2.1. Att skilja på timanställd och timlöneanställd kan också vara svårt. Med detta sagt menar vi att vårt urval ringar in intermittenta anställningar så långt det är möjligt med den statistik som finns tillgänglig.

En egen enkätundersökning, liknande den som Svenskt Näringsliv och LO genomförde 2015, hade kunnat komma närmare definitionen av intermittenta anställningar. I den undersökningen togs bland annat hänsyn till längden på anställningarna. Det hade dock inte varit möjligt att med en separat enkät få tillgång till alla de bakgrundsvariabler som vi har kunnat få ta del av genom att använda oss av AKU.

I Svenskt Näringslivs och LO:s egen undersökning var det omkring 60 000 personer i privat sektor som inte var heltidsstuderande och som kallas vid behov 2015. Därutöver var det knappt 10 000 visstidsanställda i privat sektor som inte var heltidsstuderande som hade ett arbetstidschema som var kortare än en vecka. Se avsnitt 9.2.4. I det material vi har tagit fram ur AKU är det inte möjligt att redovisa gruppen arbetare i privat sektor som inte är heltidsstuderande. Med hjälp av andelsskattningar för respektive grupp och givet antagandet att det är lika vanligt att vara studerande oavsett om man är arbetare eller tjänsteman går det att få en ungefärlig bild av hur stor



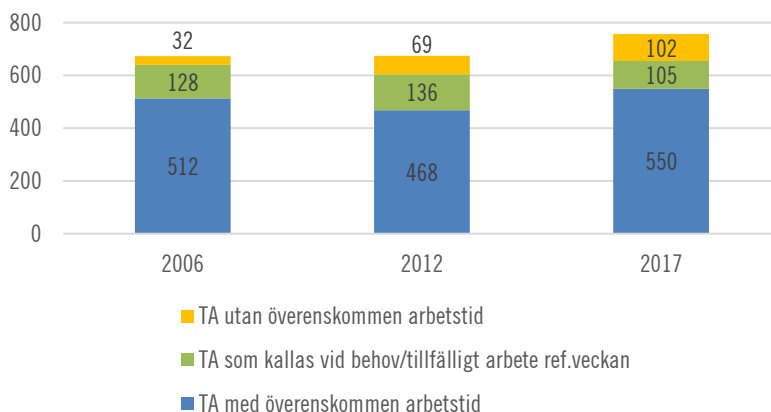
gruppen är i vår undersökning. Uppskattningsvis omfattar gruppen arbetare i privat sektor som inte studerar (det vill säga varken studier på hel- eller deltid) omkring 60 000 personer bland tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid i AKU 2017. Det vill säga att antalsskattningarna verkar hamna på omkring samma nivå för arbetare i privat sektor i de båda undersökningarna.

### 9.3.2 Tidsbegränsat anställda 2006–2017

Figur 9.1 visar samtliga tidsbegränsat anställda de undersökta åren 2006, 2012 och 2017. Totalt finns det drygt 750 000 tidsbegränsat anställda 2017.<sup>13</sup> I jämförelse med 2006 är det drygt 80 000 fler. När det gäller tidsbegränsat anställda som har en överenskommen arbetstid var det omkring 510 000 personer 2006. 2012 var det omkring 470 000 personer och 2017 cirka 550 000 personer. Det är en ökning med 7 procent i jämförelse med 2006 och med 17 procent i jämförelse med 2012.

**Figur 9.1** Tidsbegränsat anställda efter överenskommelse om arbetstid 2006, 2012, 2017. Samtliga

1 000-tal personer



Källa: SCB AKU.

<sup>13</sup> Om även tidsbegränsat anställda med en fast anställning i botten räknas med blir totalsumman 810 000 personer 2017.

Antalet som uppger att de kallas vid behov eller har tillfälligt arbete referensveckan har minskat något 2017 i jämförelse med de två tidigare åren. I stort sett samtliga i gruppen har svarat att de kallas vid behov och endast något tusental väljer alternativet tillfälligt arbete referensveckan. Vi väljer därför att slå samman de två svarsalternativen och kalla dem för ”kallas vid behov” för att förenkla redovisningen. Antalet tidsbegränsat anställda som utöver de som kallas vid behov uppger att de saknar överenskommen arbetstid har ökat kraftigt. 2017 är det tre gånger så många som svarar på detta sätt i AKU i jämförelse med 2006, en ökning från drygt 30 000 till drygt 100 000.

Tabell 9.1 visar antalet tidsbegränsat anställda med respektive utan överenskommen arbetstid för samtliga samt uppdelat på kvinnor och män. Samma mönster i förändringarna återfinns både hos kvinnor och hos män.

**Tabell 9.1** Tidsbegränsat anställda efter överenskommelse om arbetstid 2006, 2012, 2017. Samtliga, kvinnor och män

1 000-tal personer

	2006	2012	2017	Förändring 2006–2017
Samtliga				
TA med överenskommen arbetstid	512	468	550	37
TA utan överenskommen arbetstid	160	206	207	46
<b>TA totalt</b>	<b>673</b>	<b>674</b>	<b>756</b>	<b>84</b>
Kvinnor				
TA med överenskommen arbetstid	281	259	293	12
TA utan överenskommen arbetstid	93	122	121	28
<b>TA kvinnor totalt</b>	<b>373</b>	<b>381</b>	<b>414</b>	<b>40</b>
Män				
TA med överenskommen arbetstid	232	209	257	25
TA utan överenskommen arbetstid	68	84	86	18
<b>TA män totalt</b>	<b>299</b>	<b>293</b>	<b>343</b>	<b>43</b>

Källa: SCB AKU.

### Tidsbegränsat anställda med fast anställning i botten

Utöver de som redovisas som tidsbegränsat anställda i AKU finns en grupp som har en fast anställning i botten men som arbetar i en tidsbegränsad anställning under mätperioden. Dessa räknas inte som tidsbegränsat anställda i AKU, utan ses som tillsvidareanställda. För

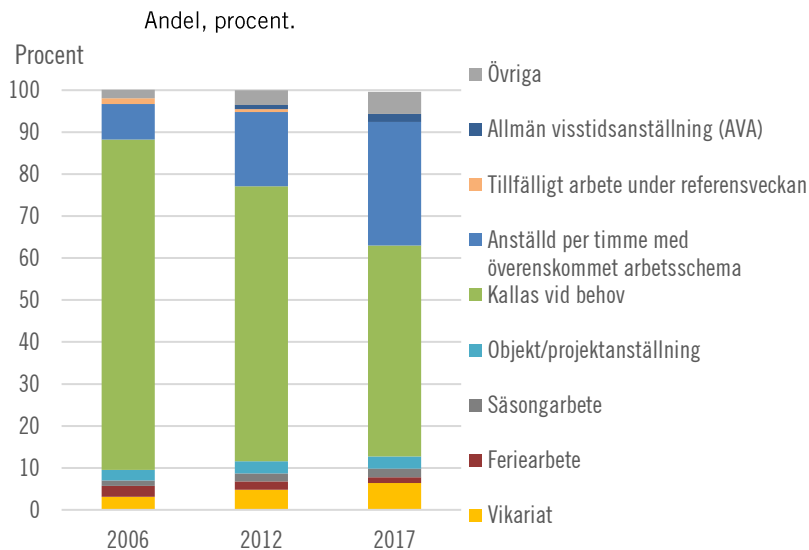
att få en totalsiffra på antalet tidsbegränsat anställda behöver dessa därför läggas till AKU:s redovisning av tidsbegränsat anställda. 2017 handlar det om knappt 54 000 personer, varav 30 000 är kvinnor och knappt 24 000 män. När denna grupp räknas in blir totalsiffran för tidsbegränsat anställda 810 000 personer 2017. Antalet i denna grupp har ökat i jämförelse med 2006 och 2012. 2006 handlade det om totalt 30 000 personer och 2012 omfattade gruppen knappt 37 000 personer.

Gruppen skiljer sig från andra tidsbegränsat anställda. Dels är de äldre, över 70 procent är i åldrarna 25–64, att jämföra med drygt 40 procent bland tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid och drygt 60 procent bland tidsbegränsat anställda med överenskommen arbetstid. Det är också en högre andel som har eftergymnasial utbildning. Hälften har eftergymnasial utbildning och 13 procent har förgymnasial utbildning. Bland tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid är det 36 procent som har eftergymnasial utbildning och drygt 25 procent som har förgymnasial utbildning. Motsvarande andelar för tidsbegränsat anställda med överenskommen arbetstid är 45 respektive 17 procent.

### **9.3.3 Typ av anställning bland tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid**

När vi fördelar de tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid 2017 efter vilken typ av tidsbegränsad anställning de uppger att de har framgår det att det vanligaste är att kallas vid behov, med 104 000 personer eller omkring 50 procent. Därefter kommer de som svarar att de är anställda per timme med överenskommet arbetsschema för viss tid. De är omkring 60 000 personer, eller cirka 30 procent av gruppen. Därefter kommer de som svarar vikariat, ungefär 13 000 personer och drygt 6 procent av gruppen. Den fjärde största gruppen är övriga, med cirka 11 000 personer och drygt 5 procent av gruppen. Endast 2 procent svarar allmän visstid. Andelarna är i stort sett lika mellan kvinnor och män. Däremot finns en betydande förändring mellan de tre studerade åren, 2006, 2012 och 2017. Det är en mindre andel än tidigare som svarar att de kallas vid behov. En större andel uppger att de är anställda per timme med överenskommet arbetsschema för viss tid. Även andelen med vikariat och övriga har ökat över tid. Se figur 9.2.

**Figur 9.2** Tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid efter typ av anställning 2006, 2012, 2017. Samtliga



Källa: SCB AKU.

Att en lägre andel svarar att de kallas vid behov och att en större andel svarar att de är anställda per timme med överenskommen arbetschema för viss tid stämmer med utredningens kartläggning som gjorts i samarbete med arbetsmarknadens parter. Även om det fortfarande är vanligt att arbetsgivare ringer eller skickar sms med jobb-erbjudanden har ny teknik gjort att arbetspass numera kan bokas in via appar där arbetstagarna kan sätta upp sig på tider de är intresserade av att arbeta. Det skulle kunna förklara att en lägre andel uppger att de kallas vid behov.

Det finns relativt små skillnader i typ av anställning mellan kommunal och privat sektor. I båda sektorerna uppger hälften 2017 att de kallas vid behov. Bland kommunalt anställda utan överenskommen arbetstid är det en fjärdedel som 2017 svarar att de har timanställning. I privat sektor är det en knapp tredjedel. Vikariat är vanligare i kommunal än i privat sektor. 14 procent av dem med tidsbegränsad anställning utan överenskommen arbetstid i kommunal sektor svarar att de har ett vikariat, att jämföra med tre procent i privat sektor.

### 9.3.4 Beskrivning av gruppen

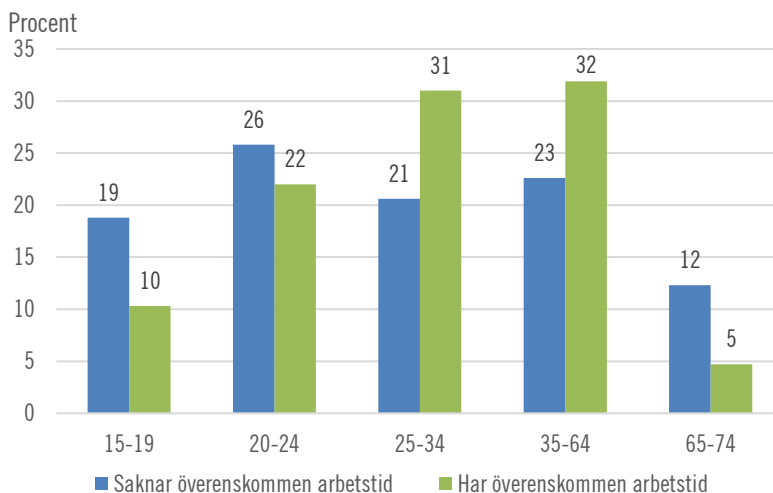
I det följande redovisas en beskrivning av gruppen tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid utifrån ett antal bakgrundsfaktorer. Som jämförelse redovisas även motsvarande uppgifter för den grupp tidsbegränsat anställda som har en överenskommen arbetstid.

#### Åldersfördelning

Bland tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid är det en större andel som är i den yngsta åldersgruppen i jämförelse med tidsbegränsat anställda som har en överenskommen arbetstid, se figur 9.3. Nästan var femte är under 20 år. Men det är också en större andel som är 65 år eller äldre. Mer än var tionde tidsbegränsat anställd utan överenskommen arbetstid är 65 år eller äldre. Totalt sett är det 57 procent i gruppen som är yngre än 25 eller över 64 år. 43 procent är i åldrarna 25–64 år. Det kan jämföras med de tidsbegränsat anställda som har överenskommen arbetstid, där det är 37 procent som är yngre än 25 eller äldre än 64 år och 63 procent som är mellan 25 och 64 år.

**Figur 9.3** Åldersfördelning bland tidsbegränsat anställda 2017

Andel, procent



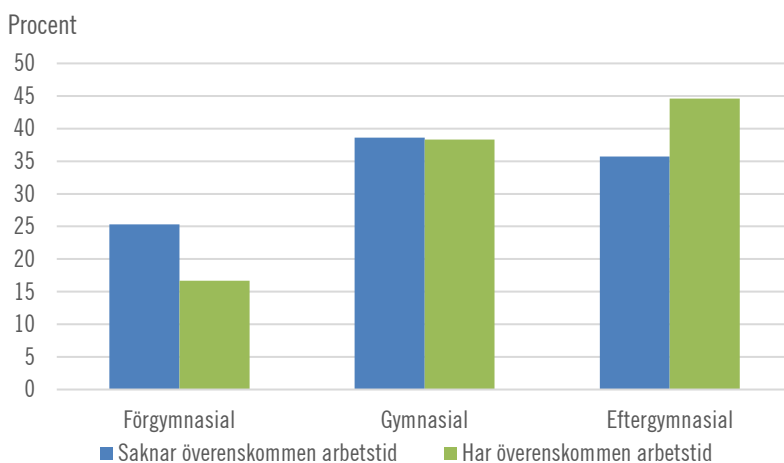
Källa: SCB AKU.

## Utbildningsnivå

Var fjärde tidsbegränsat anställd utan överenskommen arbetstid har förgymnasial utbildning som högsta utbildningsnivå. Det är en betydligt större andel i jämförelse med andra tidsbegränsat anställda, se figur 9.4. Det är också en lägre andel tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid som har eftergymnasial utbildning i jämförelse med de som har överenskommen arbetstid. I båda grupperna är det knappt 40 procent som har gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå.

**Figur 9.4** Utbildningsnivå bland tidsbegränsat anställda 2017

Andel, procent



Källa: SCB AKU.

## Familjesituation

Tabell 9.2 visar vilken familjesituation de tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid har. Omkring 60 procent av tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid är ensamstående och omkring 40 procent är sammanboende eller gifta. Bland övriga tidsbegränsat anställda är det ungefär lika vanligt att vara sammanboende som ensamstående. Ungdomar som bor hos sina föräldrar räknas som ensamstående. I gruppen som inte har överenskommen arbetstid är det bland de som är sammanboende ungefär var tredje som har barn under

19 år i hushållet. Bland ensamstående är det en liten andel som har barn under 19 år, även om det förekommer. Tabell 9.2 visar antalet personer i olika familjesituationer 2006, 2012 och 2017. Som framgår av tabellen är det bland personer utan barn som ökningen av tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid har skett.

**Tabell 9.2 Familjesituation för tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid, 2006–2017**

1 000-tal personer

	2006	2012	2017
<b>Gift/sambo</b>	<b>67</b>	<b>87</b>	<b>86</b>
Med barn under 19 år	24	30	28
Utan barn under 19 år	42	57	56
<b>Ensamstående</b>	<b>94</b>	<b>118</b>	<b>121</b>
Med barn under 19 år	5	6	6
Utan barn under 19 år	88	112	114

Källa: SCB, AKU.

## Studier och bisysslor

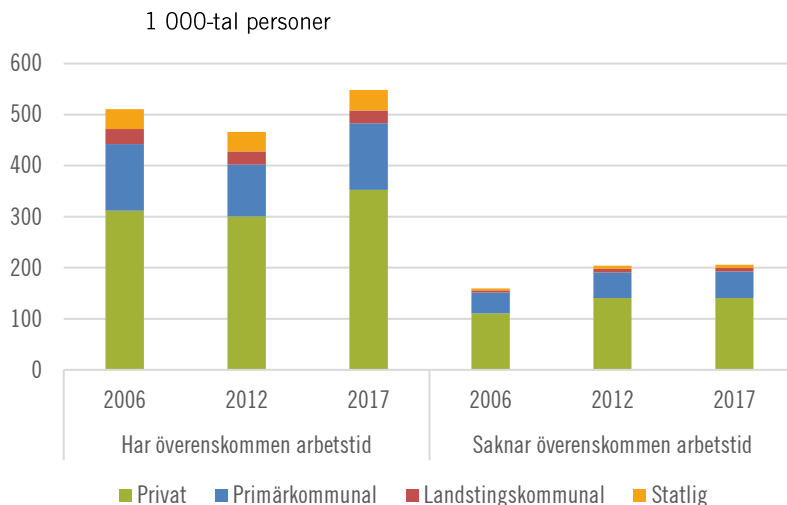
40 procent av de tidsbegränsat anställda som inte har någon överenskommen arbetstid är studerande, medan 60 procent inte är i studier. Andelen som är studerande har ökat i jämförelse med 2006, då var andelen 35,8 procent. I jämförelse med tidsbegränsat anställda som har en överenskommen arbetstid är det en större andel bland dem som inte har överenskommen arbetstid som studerar. 24 procent bland dem med överenskommen arbetstid är studerande i jämförelse med 40 procent bland dem inte har en överenskommen arbetstid. I antal handlar det om 83 000 som studerar och knappt 124 000 personer utan överenskommen arbetstid som inte studerar 2017.

87 procent av de som inte har någon överenskommen arbetstid har den aktuella sysselsättningen som enda huvudsyssla, medan knappt 13 procent har en eller flera bisysslor. Det är ungefär samma fördelning som bland tidsbegränsat anställda med överenskommen arbetstid. Det har heller inte skett någon större förändring mellan de undersökta åren när det gäller dessa andelar. I antal handlar det om knappt 27 000 personer med tidsbegränsade anställning utan överenskommen arbetstid som har en eller flera bisysslor.

## Sektor

Figur 9.5 visar fördelningen av tidsbegränsat anställda efter överenskommelse om arbetstid och sektor för åren 2006, 2012 och 2017.

**Figur 9.5** Tidsbegränsat anställda efter sektor, 2006–2017



Källa: SCB, AKU.

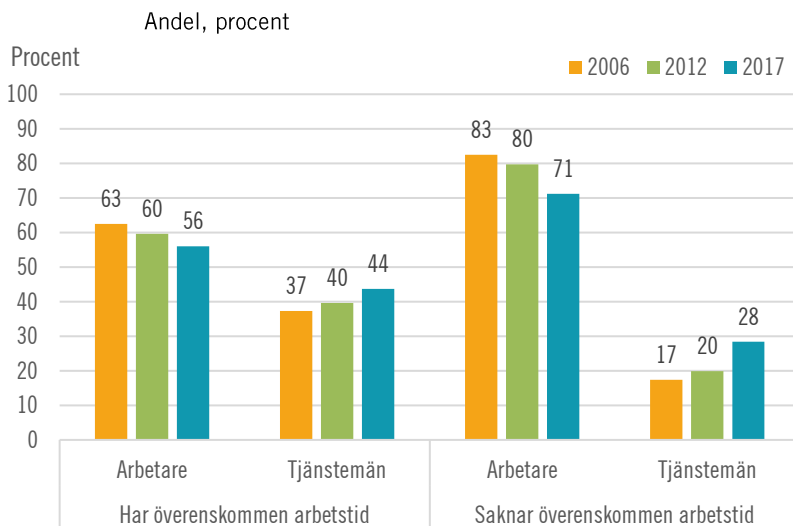
Omkring 70 procent av de tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid har under alla de tre undersökta åren varit i privat sektor och omkring 25 procent har varit anställda i primärkommunal sektor. Landstingskommunala sektorn står för en mindre del, omkring 3 procent alla tre åren. Staten står för omkring 3 procent bland tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid, men för omkring 7 procent för övriga tidsbegränsat anställda.



## Arbetare och tjänstemän

Figur 9.6 visar tidsbegränsat anställda uppdelat på arbetare och tjänstemän för åren 2006, 2012 och 2017.<sup>14</sup>

**Figur 9.6** Tidsbegränsat anställda efter socioekonomisk indelning, 2006–2017



Källa: SCB, AKU.

Det är en betydligt större andel arbetare i gruppen som saknar överenskommen arbetstid i jämförelse med gruppen som har överenskommen arbetstid. 2017 var 71 procent i gruppen som saknar överenskommen arbetstid arbetare, att jämföra med 56 procent i gruppen som har överenskommen arbetstid.

Mellan de tre undersökningsåren har det dock skett en kraftig nedgång i andelen arbetare och motsvarande ökning av andelen tjänstemän. Förändringen är större i gruppen som saknar överenskommen arbetstid jämfört med gruppen som har överenskommen arbetstid.

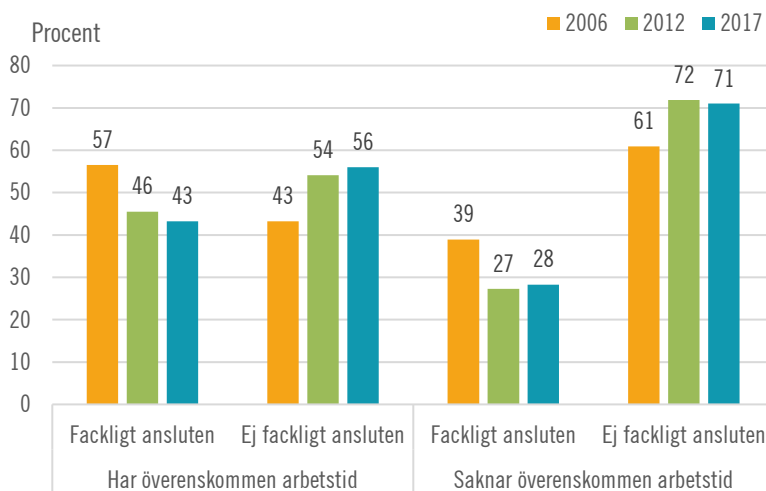
<sup>14</sup> Indelningen baseras på yrkesnomenklaturen SSKY96 (2006 och 2012) och SSKY2012 (2017).

## Fackligt medlemskap

Figur 9.7 visar utvecklingen i facklig anslutningsgrad för tidsbegränsat anställda efter överenskommelse om arbetstid.

**Figur 9.7** Tidsbegränsat anställda efter facklig anslutning, 2006–2017

Andel, procent



Källa: SCB, AKU.

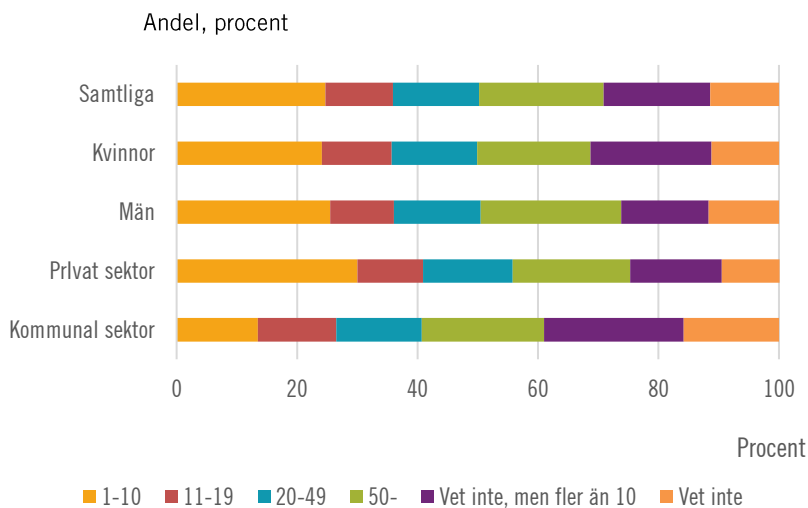
Den fackliga anslutningsgraden har minskat bland alla tidsbegränsat anställda. 2006 var fyra av tio tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid fackligt anslutna. 2017 var det tre av tio som var det.

Efter att ha gått igenom ett antal bakgrundsfaktorer där vi har jämfört tidsbegränsat anställda med respektive utan överenskommen arbetstid följer nu ett antal områden där vi sätter fokus på den grupp av tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid.

### 9.3.5 Arbetsplatsstorlek

Figur 9.8 visar tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid efter arbetsplatsstorlek 2017.

**Figur 9.8** Tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid efter arbetsplatsstorlek, 2017



Källa: SCB, AKU.

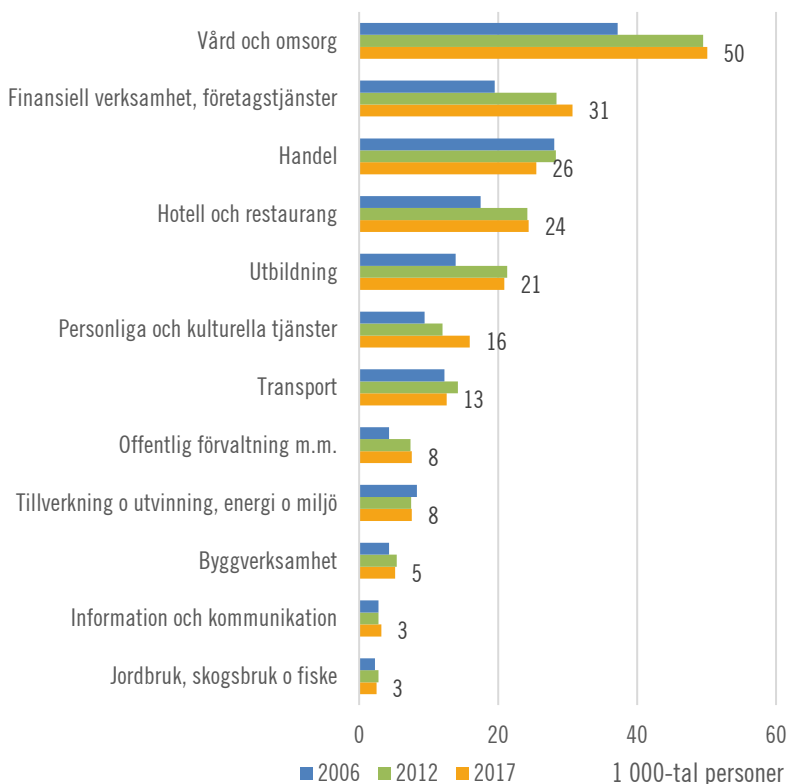
Cirka 25 procent arbetar på arbetsplatser med upp till 10 anställda, det gäller både bland kvinnor och bland män. När materialet delas upp på privat och kommunal sektor visar det att det är nästan en tredjedel inom privat sektor som arbetar på små arbetsplatser, medan det bara är 14 procent inom kommunal sektor som är på en liten arbetsplats. Så många som fyra av tio inom kommunal sektor vet inte hur många som arbetar på arbetsplatsen.

### 9.3.6 Näringsgren

Figur 9.9 visar antalet tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid fördelat på olika näringsgrenar 2006, 2012 och 2017. Den vanligaste näringsgren är Vård och omsorg. 50 000 personer i gruppen tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid arbetade där 2017. Det är också inom Vård och omsorg, jämte Finansiell verksamhet och företagstjänster som ökningen sett till antal har varit störst mellan 2006 och 2017.

**Figur 9.9** Tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid efter näringsgren, 2006–2017

1 000-tal personer



Källa: SCB, AKU.

Tabell 9.3 visar andelen tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid efter näringsgren och kön 2017. Det är relativt stora skillnader i könsfördelning mellan olika näringsgrenar. Nästan en tredjedel av kvinnorna arbetar inom Vård och omsorg medan motsvarande andel bland männen är en sjundedel. En dubbelt så hög andel kvinnor i jämförelse med män återfinns inom Utbildning. Männen med tidsbegränsad anställning utan överenskommen arbetstid återfinns å andra sidan oftare än kvinnor inom näringsgrenarna Bygg, Transport och Finansiell verksamhet och företagstjänster.

**Tabell 9.3** Tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid efter näringsgren, 2017

Andel, procent

	Kvinnor	Män	Totalt
Jordbruk, skogsbruk o fiske	–	–	1,2
Tillverkning o utvinning, energi o miljö	2,7	5,2	3,7
Byggverksamhet	–	5,5	2,5
Handel	13,2	11,2	12,3
Transport	2,2	11,6	6,1
Hotell och restaurang	13,0	10,0	11,8
Information och kommunikation	–	2,2	1,5
Finansiell verksamhet, företagstjänster	11,7	19,4	14,9
Offentlig förvaltning m.m.	3,5	3,9	3,7
Utbildning	12,8	6,3	10,1
Vård och omsorg	31,2	14,5	24,3
Personliga och kulturella tjänster	7,5	8,0	7,7
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Källa: SCB; AKU.

### 9.3.7 Yrke

Med hjälp av den så kallade yrkesnomenklaturen (2012) går det att dela in materialet på olika yrkeskategorier. På grund av tidsseriebrott har vi valt att endast ta fram uppgifter för 2017 när det gäller yrke.

Som framgår av tabell 9.4 är det en stor del av gruppen som arbetar i yrken inom service, omsorg och försäljning. Bland kvinnor är det en majoritet som arbetar inom dessa yrken och inom kommunal sektor är det två tredjedelar. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion är näst vanligast. Inom privat sektor är det 19 procent som återfinns i denna kategori. Vid en jämförelse med tidsbegränsat anställda som har en överenskommen arbetstid visar det sig att fördelningen är betydligt jämnare mellan olika yrkesområden. Här är det knappt 30 procent som befinner sig inom service omsorg och försäljningsarbete. Nästan 23 procent arbetar inom yrken med krav på fördjupad högskolekompetens.

**Tabell 9.4** Tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid efter yrke, 2017

Andel, procent

	Kvinnor	Män	Privat sektor	Kommunal sektor	Samtliga
Chefsyrken	–	–	–	–	–
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	13	11	9	16	12
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	6	10	9	5	8
Yrken inom administration och kundtjänst	9	10	10	6	9
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	54	32	37	66	45
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	–	–	2	–	1
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	–	7	5	–	4
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	2	12	9	–	6
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	14	15	19	5	14
Militärt arbete	–	–	–	–	–
Uppgift saknas	–	–	–	–	–
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Källa: SCB, AKU.

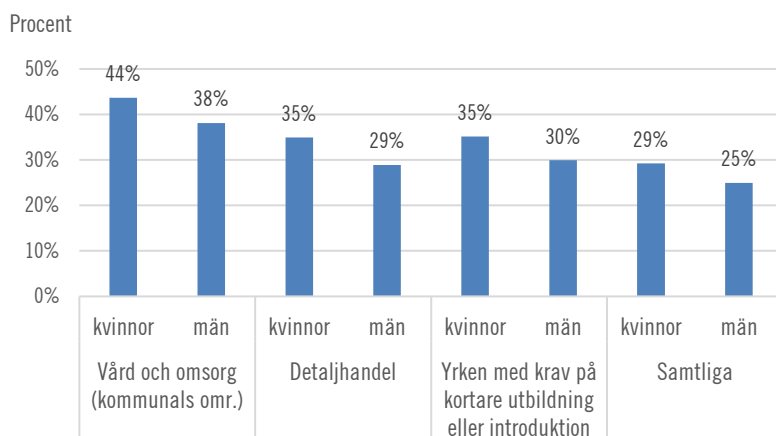
Eftersom en så stor del av de tidsbegränsat anställda finns inom service och omsorg är det möjligt att bryta ner materialet mer finfördelat. Vi har därför tagit fram uppgifter för de yrken inom utbildning respektive vård och omsorg som finns inom SKL:s och kommunals avtalsområde samt för detaljhandelsområdet.<sup>15</sup> Totalt sett är det cirka 70 000 tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid som finns inom dessa tre yrkeskategorier 2017. Knappt 42 000 arbetar inom vård och omsorg och strax under 12 000 inom utbildning. Omkring 16 000 arbetar inom detaljhandeln. Andelsmässigt är det samma könsfördelning mellan de två områdena inom kommunals två områden, ungefär 20 procent inom både utbildningsområdet och inom vård och omsorg är män och ungefär 80 procent är kvinnor.

<sup>15</sup> Se bilaga 2.

Inom detaljhandeln är könsfördelningen något mer jämn, ungefär 30 procent är män och omkring 70 procent är kvinnor.

Eftersom vi även har uppgifter om antalet tidsbegränsat anställda med överenskommen arbetstid inom samma yrkesgrupper går det att göra en skattning av hur stor del av de tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid. Figur 9.10 visar ett urval yrkeskategorier med en hög andel tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid. Totalt sett var det drygt var fjärde tidsbegränsat anställd som saknade överenskommen arbetstid 2017.

**Figur 9.10** Andel tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid inom ett urval yrken, 2017



Källa: SCB, AKU.

Högst andel tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid återfinns inom vård och omsorg i kommunals avtalsområde där 44 procent av de tidsbegränsat anställda som har deltagit i AKU har uppgett att de saknar överenskommen arbetstid. Kvinnor har en högre andel tidsbegränsat anställda än män i samtliga yrkeskategorier utom i yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande och yrken inom administration och kundtjänst där andelarna är ungefär samma. Inom byggverksamhet och tillverkning är antalet kvinnor för få för att kunna redovisa.

Figur 9.10 visar antalet personer som i AKU har svarat att de arbetar inom dessa yrken under referensperioden. Många utan överenskommen arbetstid arbetar betydligt mindre än heltid, se nedan. Det går därför inte att säga något om hur arbetade timmar inom yrkena fördelar sig mellan olika former av tidsbegränsade anställningar.

### 9.3.8 Önskemål om fast/tidsbegränsad anställning

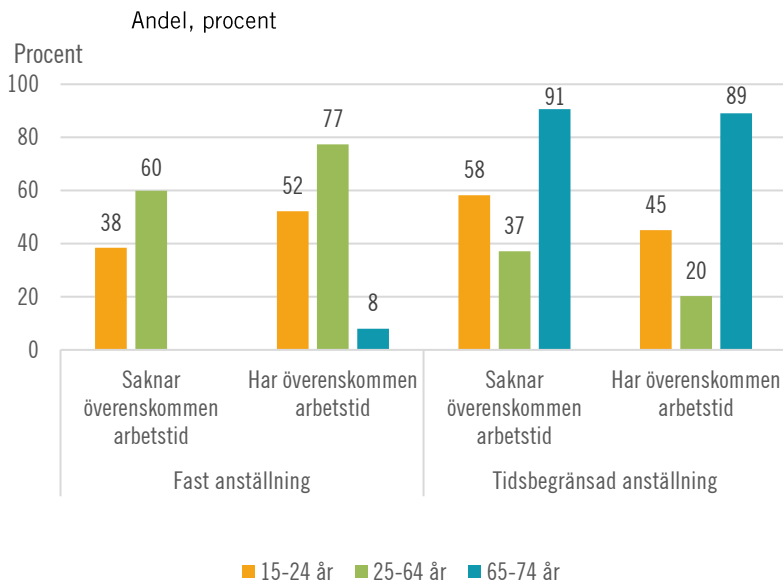
Totalt sett är det fler bland tidsbegränsat anställda som inte har någon överenskommen arbetstid som föredrar tidsbegränsad anställning framför fast anställning. 53 procent föredrar tidsbegränsad anställning och 44 procent föredrar fast anställning. Andelarna skiljer sig bara marginellt mellan kvinnor och män. Bland tidsbegränsat anställda med överenskommen arbetstid är det 66 procent som föredrar fast anställning framför tidsbegränsad. Inte heller här finns det någon nämnvärd skillnad mellan kvinnor och män.

I antal handlar det om 110 000 tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid som föredrar tidsbegränsad anställning och omkring 90 000 som föredrar fast anställning.

Det finns betydande skillnader mellan olika delgrupper när det gäller preferenser om typ av anställning. Figur 9.11 visar skillnaderna mellan olika åldersgrupper och mellan tidsbegränsat anställda med respektive utan överenskommen arbetstid 2017. Nio av tio som är 65 år eller äldre föredrar tidsbegränsad anställning. Bland 15–24-åringar är det fyra av tio utan överenskommen arbetstid som föredrar fast anställning. Sex av tio föredrar tidsbegränsad anställning. Bland 25–64-åringar utan överenskommen arbetstid föredrar sex av tio fast anställning medan fyra av tio föredrar tidsbegränsad anställning.



**Figur 9.11 Tidsbegränsat anställda efter önskemål om typ av anställning 2017**



Not: Antalet svarande i åldersgruppen 65–74 år utan överenskommen arbetstid som föredrar fast anställning är för litet för att det ska gå att redovisa.

Källa: SCB; AKU.

Bland arbetare utan överenskommen arbetstid är det ungefär lika stor andel som föredrar fast som tidsbegränsad anställning bland dem utan överenskommen arbetstid (47 respektive 50 procent). Bland motsvarande tjänstemän är det en större andel som föredrar tidsbegränsad framför fast anställning (61 respektive 35 procent).

Bland samtliga som inte studerar bland tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid är det 2017 52 procent som föredrar fast anställning. Bland studerande är det 31 procent som föredrar fast anställning medan 65 procent hellre har en tidsbegränsad.

I kommunal sektor är det ungefär hälften utan överenskommen arbetstid som föredrar tidsbegränsad anställning och en lika stor andel som föredrar fast anställning. I privat sektor är det en majoritet som föredrar tidsbegränsad anställning, 54 procent, jämfört med 42 procent som föredrar fast anställning.

Genomgående sker en nedgång mellan åren 2006 och 2017 i andelen som föredrar en fast anställning i gruppen som saknar överenskommen arbetstid. Det är enbart studerande som har en stigande andel som föredrar fast anställning. Nedgången i andelen som vill ha fast anställning mellan 2006 och 2017 och mellan 2012 och 2017 är statistiskt signifikant. Det gäller även motsvarande uppgång i andelen som föredrar tidsbegränsad anställning. Mönstret att fler föredrar tidsbegränsad anställning och färre föredrar fast anställning gäller för samtliga undersökta delgrupper<sup>16</sup> utom för studerande. Bland dem finns tvärtom en statistiskt signifikant minskning av andelen som föredrar tidsbegränsad anställning mellan åren 2006 och 2017. Ökningen av andelen studerande som föredrar fast anställning är dock för liten för att vara statistiskt signifikant.

En möjlig förklaring till att fler föredrar tidsbegränsad anställning skulle kunna vara att andelen studerande har blivit allt större och att de i betydligt lägre utsträckning än andra föredrar fast anställning. Andelen studerande i gruppen har ökat från 36 till 40 procent mellan 2006 och 2017.

### 9.3.9 Arbetstid

#### Heltids- och deltidarbete

Majoriteten av tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid arbetar deltid. 82 procent bland samtliga i gruppen uppger 2017 att de arbetar deltid, medan 17 procent svarar att de arbetar heltid. I antal innebär det att det är 35 000 personer som har tidsbegränsad anställning utan överenskommen arbetstid som arbetar heltid. I antal är det ungefär lika många kvinnor (18 500) som män (16 500). Det är dock en större andel män än kvinnor som arbetar heltid, knappt 21 procent bland män och knappt 14 procent bland kvinnor.

I jämförelse med 2006 och 2012 har andelen i gruppen som arbetar heltid gått ner, både bland kvinnor och bland män. 2006 var det nästan 30 procent bland männen och strax under 20 procent av kvinnorna med tidsbegränsad anställning utan överenskommen arbetstid som svarade att de arbetade heltid.

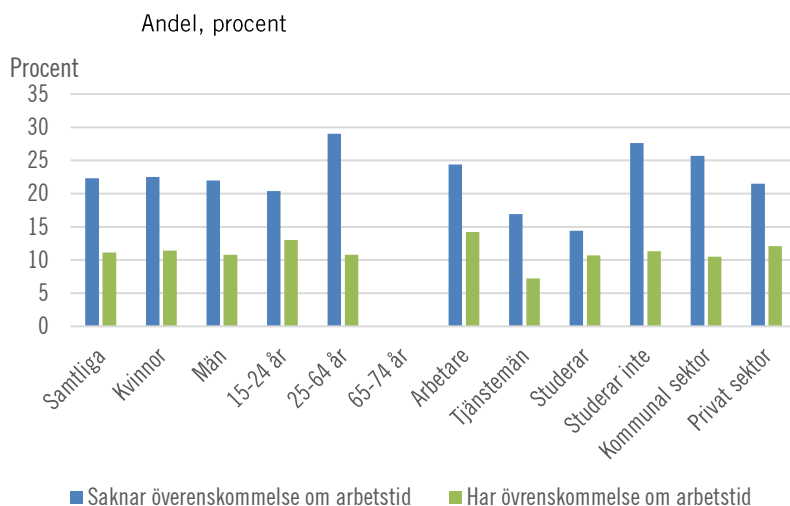
---

<sup>16</sup> Kön, ålder, arbetare/tjänstemän, ej i studier, privat/kommunal sektor.

## Undersysselsättning

Figur 9.12 visar andelen tidsbegränsat anställda som uppger att de är undersysselsatta fördelat på överenskommelse om arbetstid och ett antal bakgrundsvariabler.

**Figur 9.12 Andel tidsbegränsat anställda som är undersysselsatta 2017**



Källa: SCB, AKU.

Genomgående är det en större andel undersysselsatta bland dem som saknar överenskommen arbetstid i jämförelse med den som har en överenskommen arbetstid. Det är i princip inga skillnader mellan kvinnor och män. Däremot är det relativt stora skillnader mellan olika åldersgrupper och beroende på överenskommelse om arbetstid. I åldersgruppen 25–64 år är det 29 procent bland dem utan överenskommen arbetstid som uppger att de är undersysselsatta 2017. Det är nästan tre gånger så stor andel som bland tidsbegränsat anställda som har överenskommen arbetstid i samma åldersgrupp. I den äldsta åldersgruppen är det en så liten andel som är undersysselsatta att det inte går att redovisa, vare sig för dem som har överenskommen arbetstid eller för dem som inte har det.

Det är vanligare att arbetare är undersysselsatta än att tjänstemän är det. 24 procent av arbetare respektive 17 procent av tjänstemän

uppger att de är undersysselsatta. Bland alla i gruppen som inte studerar är det 28 procent som uppger att de är undersysselsatta, medan studerande mer sällan uppger att de är undersysselsatta (14 procent). Det är även bland studerande som skillnaden mellan tidsbegränsat anställda som saknar överenskommelse om arbetstid och de som har överenskommelse om arbetstid är minst.

I kommunal sektor är det 26 procent bland dem som saknar överenskommen arbetstid som uppger att de är undersysselsatta.

Totalt sett finns det enligt undersökningen strax över 100 000 tidsbegränsat anställda som är undersysselsatta. 61 000 av dessa har en överenskommen arbetstid och 46 000 saknar överenskommen arbetstid.

## 9.4 En väg in på arbetsmarknaden

### 9.4.1 Studier av tidsbegränsade anställningar som ett sätt att etablera sig på arbetsmarknaden

Det finns ett antal studier, både av svenska förhållanden och internationella, som undersöker hur tidsbegränsade anställningar påverkar sannolikheten för en fastare arbetsmarknadsetablering i framtiden. De studier som gäller svenska förhållanden är i regel baserade på de indelningar i olika typer av visstidsanställningar som görs i Arbetskraftsundersökningarna (AKU), se avsnitt 9.2.1. Sammanfattningsvis visar resultaten av dessa studier att provanställning och vikariat är bättre än behovs- och timanställningar när det gäller framtida etablering på arbetsmarknaden.<sup>17</sup>

### IFAU-rapport från 2001

I en studie från 2001 presenteras resultaten av en studie där forskarna följt tidsbegränsat anställda över tid för att jämföra skillnader i utfall mellan olika grupper av tidsbegränsade och tillsvidareanställda. Resultaten visar att behovsanställda liksom säsongs- och ferieanställda i lägre utsträckning än övriga tidsbegränsat anställda (vikariat och objekts- och provanställningar) övergick till att bli fast anställda. Knappt en tredjedel av de behovsanställda övergick till en fast anställning under

---

<sup>17</sup> AER (2018), s. 42.

en tvåårsperiod, att jämföra med omkring 40 procent av vikarierna. Studien visade att ungefär hälften av de tidsbegränsat anställda bara hade en arbetsgivare under året och därmed var arbetslösa mellan anställningarna. För kvinnor var det ungefär hälften så vanligt som för män att den tidsbegränsade anställningen ledde till ett fast jobb. Även arbetare, personer med kort utbildning, åldersgruppen 16–24 år och personer med utländskt medborgarskap hade lägre sannolikhet för att den tidsbegränsade anställningen skulle övergå i en fast anställning under en tvåårsperiod.<sup>18</sup>

### SCB:s rapport om tidsbegränsat anställda

I en temarapport från fjärde kvartalet 2014 redovisade SCB resultatet av en analys av flödesstatistik mellan olika arbetsmarknadstillstånd. Resultaten visade att tidsbegränsade anställningar är en vanlig ingång till arbete. Omkring 80 procent av de arbetslösa och personer som står utanför arbetskraften som nästa kvartal blir sysselsatta går till en tidsbegränsad anställning. Av de tidsbegränsat anställda var det i sin tur i genomsnitt 10,6 procent som 2014 övergick i en fast anställning mellan två kvartal. Cirka 70 procent kvarstod som tidsbegränsat anställda även det påföljande kvartalet. Andelen som övergår till fast anställning varierar med arbetsmarknadsläget. Resultaten visade också att män har en högre sannolikhet än kvinnor att bli fast anställda om de har en tidsbegränsad anställning. En möjlig förklaring enligt SCB är att kvinnor och män delvis arbetar inom olika näringsgrenar och att de därför kan ha olika typer av tidsbegränsade anställningar.<sup>19</sup>

### Arbetsmarknadsekonomiska rådet

I den rapport från AER som nämns i avsnitt 9.2.2. undersöktes i vilken utsträckning lågkvalificerade (”enkla”) jobb fungerar som en väg in på arbetsmarknaden med särskilt fokus på utrikes födda. Bland annat jämfördes övergångssannolikheten för att visstidsanställningar ska övergå i en tillsvidareanställning för olika typer av tidsbegränsade

---

<sup>18</sup> IFAU 2001:1, s. 68–73.

<sup>19</sup> SCB (2015), s. 29 ff.

anställningar i jämförelse med att vara arbetslös. Typ av anställning baserades på AKU:s indelning i olika typer av visstidsanställningar<sup>20</sup>.

AER kom fram till att visstidsanställningar generellt fungerar som en språngbräda till en tillsvidareanställning i jämförelse med att vara arbetslös. När AER skilde på olika typer av anställningar visade det sig dock att det fanns stora skillnader. Inrikes födda provanställda har hela 50,6 procentenheter högre sannolikhet att få ett fast jobb på tre kvartals sikt i jämförelse med inrikes födda arbetslösa, medan motsvarande siffra för både vikariat och allmän visstidsanställning var 12,1 procentenheter. Behovs- och timanställda hade endast 1,9 procentenheter högre sannolikhet än arbetslösa att få en fast anställning och för gruppen övriga fanns ingen statistiskt säkerställd skillnad.<sup>21</sup> I studien var det inte möjligt att kontrollera för om de tidsbegränsat anställda samtidigt var studerande. Eftersom det är vanligt att personer med tidsbegränsade anställningar även är studerande och kanske inte har som målsättning att få en tillsvidareanställning under den närmaste tiden, se avsnitt 9.3.8, kan det göra att skillnaden mellan arbetslösa och tim- och behovsanställda respektive övriga underskattas. I materialet kontrollerades dock för arbetsinkomsten, vilket borde jämna ut skillnaderna mellan arbetslösa och visstidsanställda.<sup>22</sup>

Resultaten visade också att visstidsanställningar är viktigare som språngbräda på arbetsmarknaden för utomeuropeiskt födda än för inrikes födda. Effekten var starkare för utrikes födda män än för utrikes födda kvinnor. Den starkare effekten för utrikes födda gällde även för behovsanställda och timanställda. AER menade att det talar för att arbetsmarknadserfarenhet i sig och inte enbart ”kvaliteten” på jobbet är viktig för utsatta grupper som försöker etablera sig på arbetsmarknaden.

Att lagstiftningsvägen eller på andra sätt begränsa möjligheterna för arbetsgivare att använda sig av sådana ”enklare” former av visstidsanställningar kan därmed få särskilt negativa konsekvenser för utrikes födda, menade AER.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Vikariat, provanställning, allmän visstidsanställning, behovs- och timanställning och övriga.

<sup>21</sup> AER (2018), s. 45.

<sup>22</sup> Uppgifter från AER.

<sup>23</sup> AER (2018), s. 9 f.

## 9.4.2 Ungas etablering

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) är förvaltningsmyndighet för frågor som rör ungdomspolitiken och politiken för det civila samhället.<sup>24</sup> Myndigheten har bland annat i uppdrag att följa upp och analysera ungdomars attityder och levnadsvillkor. Inom ramen för detta uppdrag genomför MUCF ett antal olika enkäter, riktade till såväl ungdomar som äldre. Under 2016 och 2017 hade MUCF i uppdrag av regeringen att specifikt kartlägga och analysera ungas etablering i arbets- och samhällslivet.

Med unga avses personer mellan 15–29 år. I en delrapport har MUCF sammanfattat hur vägen till etablering i arbetslivet har utvecklats under de senaste åren. Sammanställningen bygger på aktuella forsknings- och myndighetsrapporter.

Sedan början av 1990-talet studerar allt fler unga under längre tid. Samtidigt har sysselsättningsgraden och andelen som har deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar ökat bland unga. Att etableringsprocessen sker i genomsnitt senare som en följd av att fler studerar vidare efter gymnasiet behöver inte i sig innebära att det har blivit svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Men inom gruppen unga finns det delgrupper som har svårt att etablera sig. Dit hör enligt MUCF utrikes födda, unga med kort utbildning (utan fullständig gymnasieutbildning) och unga med funktionsnedsättning. De som inte lyckas etablera sig upplever större konsekvenser i dag jämfört med tidigare och det finns en risk för långvarig utslagning om etableringen misslyckas.<sup>25</sup>

Etableringsmönstren skiljer sig enligt MUCF:s sammanställning åt mellan olika grupper. Män som lyckas etablera sig har ofta en mer stabil arbetssituation än kvinnor, som oftare fastnar i deltidsarbete och i osäkra anställningar. Samtidigt är det vanligare att kvinnor studerar vidare i jämförelse med män. Utrikes födda unga ingår inte lika ofta som inrikes födda i arbetskraften. Skillnaden kan delvis förklaras av att utrikes födda studerar i större omfattning än inrikes födda. Bland de som ingår i arbetskraften är arbetslösheten högre bland utrikes födda än bland inrikes födda unga.<sup>26</sup>

Över fyra av tio 16-åringar har minst en anställning under ett år, ofta ett feriejobb. Inkomsterna och antalet anställningar per år ökar

---

<sup>24</sup> Tidigare Ungdomsstyrelsen.

<sup>25</sup> MUCF (2017a), s. 17.

<sup>26</sup> MUCF (2017a), s. 17 f.

till 22-årsåldern. Därefter planar antalet anställningar ut samtidigt som inkomsterna ökar. Det indikerar att unga som grupp vid den här åldern får en mer stabil arbetsmarknadsetablering. För de flesta unga är arbetslöshetsperioderna koncentrerade till åren efter gymnasiet. Vid 30 års ålder är nio av tio unga etablerade i arbetslivet. Skillnaderna mellan olika grupper är dock betydande.<sup>27</sup>

Unga med funktionsnedsättning är en grupp som har svårare att etablera sig i arbetslivet i jämförelse med andra unga. Unga kvinnor och män med funktionsnedsättning läser betydligt oftare praktiska inriktningar på gymnasiet i jämförelse med unga utan funktionsvariation, detta mönster gäller både tjejer och killar. Detta innebär dock inte att de etablerar sig snabbare i arbetslivet.

I åldersgruppen 20–25 år är det en av sex tjejer med funktionsnedsättning som arbetar heltid. I jämförelse är det en av tre tjejer utan funktionsnedsättning som arbetar heltid trots att en större andel bland dessa studerar. Bland killarna är det 23 procent som arbetar heltid bland dem med funktionsnedsättning i jämförelse med 44 procent utan funktionsnedsättning.<sup>28</sup>

### 9.4.3 Ungas arbeten

Den vanligaste branschen att arbeta i för unga i åldrarna 16–24 år var 2015 handeln. För kvinnor var vård och omsorg lika vanligt som handel följt av hotell och restaurang. Bland män var byggverksamhet och företagstjänster (inklusive bemanningsbranschen) vanligt. Att andelen unga med tidsbegränsade anställningar har ökat hänger samman med en förskjutning av vilka branscher unga arbetar i. Tidigare var arbete inom tillverkningsindustrin, som ofta erbjuder tillsvidareanställningar, vanligt bland unga medan det i dag är betydligt vanligare att unga arbetar inom branscher där det är vanligt med tidsbegränsade anställningar.<sup>29</sup> Bland förvärvsarbetande har ungefär hälften av tjejerna och sex av tio killar enligt MUCF:s ungdomsenkät tillsvidareanställning. Här finns det också skillnader mellan olika grupper. Medan det är ungefär lika vanligt att tjejer med som utan funktionsnedsättning

---

<sup>27</sup> MUCF (2017a), s. 18.

<sup>28</sup> MUCF (2017a), s. 19 f.

<sup>29</sup> MUCF (2017b), s. 19.

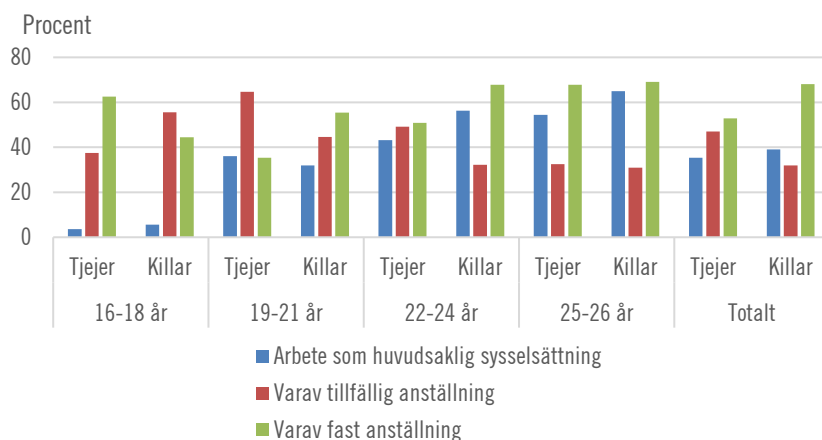


har tillsvidareanställning är det bara knappt tre av tio killar med funktionsnedsättning som har tillsvidareanställning, i jämförelse med sex av tio killar utan funktionsnedsättning.<sup>30</sup>

MUCF:s ungdomsenkät genomfördes återigen under våren 2018. Vi har fått ta del av uppgifter som rör sysselsättning och trygghet i anställningen bland unga. Figur 9.13 visar andelen i olika åldersgrupper som i enkäten har uppgett att de har arbete som huvudsaklig sysselsättning samt hur stor andel av dem som har svarat att de har fast respektive tillfällig anställning.

**Figur 9.13 Unga som arbetar som huvudsaklig sysselsättning**

Andel, 2018



Källa: MUCF:s nationella ungdomsenkät 2018.

I de yngsta åldersgrupperna är det lika vanligt bland tjejer som bland killar att ha arbete som huvudsaklig sysselsättning. I den yngsta åldersgruppen är det bara några få procent, men bland 19–21-åringar är det omkring var tredje bland både tjejer och killar som har arbete som huvudsaklig sysselsättning. Från 22 år och uppåt är det vanligare att killar har arbete huvudsaklig sysselsättning än att tjejer har det. En förklaring är att det är vanligare med studier bland tjejer än bland killar. Totalt sett är det vanligare att tjejer som har arbete som huvudsaklig sysselsättning har tidsbegränsad anställning i jämförelse

<sup>30</sup> MUCF (2017b), s. 23 f.

med motsvarande grupp bland killar. Mönstret skiljer sig dock för olika åldersgrupper.

I enkäten ställs även frågor om erfarenhet av arbetslöshet. Om man tittar på hur de som i dag har tillfällig respektive fast anställning svarar om sin erfarenhet av arbetslöshet visar det sig att fyra av tio ungdomar med fast anställning har erfarenhet av arbetslöshet, medan sex av tio ungdomar med tillfällig anställning har erfarenhet av arbetslöshet. När det gäller erfarenhet av en enstaka arbetslöshetsperiod finns inga skillnader mellan fast och tillfälligt anställda ungdomar i enkäten, men när det gäller flera återkommande arbetslöshetsperioder är det fyra gånger så vanligt för unga med tillfälliga anställningar jämfört med unga med fast anställning. Det är dubbelt så vanligt i enkäten att unga med tillfälliga anställningar har varit långtidsarbetslösa jämfört med unga med fast anställning.<sup>31</sup>

#### 9.4.4 Ungas attityder

I rapportserien Unga med attityd redovisar MUCF resultaten av en stor enkätundersökning som har genomförts fem gånger sedan 1993. Eftersom samma frågor ställs även till dem som inte längre är unga går det att jämföra om attityderna skiljer sig mellan unga och äldre.

Den senaste redovisning av undersökningen som finns tillgänglig är från 2013 men när detta betänkande skrivs pågår arbete med att ta fram nästa redovisning av den nationella ungdomsenkäten. Utredningen har fått möjlighet att lämna förslag på ytterligare frågor som rör sysselsättning bland unga. Bland annat kommer det att gå att säga mer om hur unga värderar att veta när nästa arbetstillfälle blir och värdet av att snabbt kunna byta jobb om något bättre dyker upp. En rapport som baseras på resultaten beräknas bli klar under våren 2019.

Nedan redovisar vi resultat från enkäter och studier som MUCF tidigare har presenterat.

#### Värdet av fast anställning

En av frågorna i MUCF:s undersökning av ungas attityder handlar om att på en skala från ett till fem värdera hur viktig en egenskap är i arbetet för att de svarande ska vara intresserade av det. Egenskapen

---

<sup>31</sup> MUCF:s nationella ungdomsenkät 2018.

”fast anställning” ingår som ett av alternativen. Medelvärdet för de svarande som är i åldrarna 16–29 år är 4,3 av 5. Det är högre än såväl bra lön (4,1) som att arbetsuppgifterna är intressanta (4,2) och att arbetet fungerar med fritiden (3,9). Fria arbetstider värderas till 3,3. De yngsta i åldersgruppen 16–19 år och även de mellan 20–24 år värderar fast anställning något lägre. För dem från 25 år och uppåt finns inga skillnader i jämförelse med äldre svarande vad gäller värdet av fast anställning.<sup>32</sup> Det är genomgående små skillnader mellan tjejer och killar och mellan kvinnor och män när det gäller värderingen av ett fast arbete, se tabell 9.5.

**Tabell 9.5 Viktiga egenskaper i ett arbete, fast anställning**

Efter kön och ålder, medelvärden

		1997	2002	2013
16–19 år	Tjejer	3,1	3,2	3,9
	Killar	3,1	3,3	4,0
20–24 år	Tjejer	3,1	3,1	4,1
	Killar	3,2	3,0	4,1
25–29 år	Tjejer	3,1	3,1	4,4
	Killar	3,3	3,1	4,3
35–54 år	Kvinnor	3,3	3,4	4,5
	Män	3,3	3,4	4,3
55–74 år	Kvinnor	3,9	4,1	4,4
	Män	3,9	4,0	4,3
<b>16–74 år</b>	<b>Totalt</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>	<b>4,3</b>

Källa: MUCF (1997, 2002, 2013).

I undersökningen framgår att det är vanligare att unga som arbetar värderar fast anställning högt (värde 4 eller 5 av 5) jämfört med unga som är arbetslösa. Unga som studerar placerar sig mellan de arbetslösa och de arbetande när det gäller värderingen av fast anställning. Drygt sju av tio studerande anser att fast anställning har värdet 4 eller 5 jämfört med drygt åtta av tio bland dem som arbetar och mellan sex och sju av tio bland de arbetslösa.

<sup>32</sup> MUCF (2013), s. 182.

Bland ungdomar är det små skillnader i hur en fast anställning värderas. Utrikes födda ungdomar värderar fast anställning högre än inrikes födda.<sup>33</sup>

### Arbetslöshet skapar oro

Enkäten fångar även upp skillnader i oro och hälsa för dem som varit arbetslösa jämfört med dem som inte har någon erfarenhet av arbetslöshet. Störst oro och flest upplevda hälsoproblem har de som varit långtidsarbetslösa, men även unga som bara upplevt en enstaka och kortare arbetslöshetsperiod rapporterar mer problem med oro och hälsa än unga som aldrig har varit arbetslösa.<sup>34</sup>

Unga känner också betydligt oftare än äldre oro för att råka ut för arbetslöshet. Här finns även betydande skillnader mellan unga killar och tjejer. Bland tjejer i åldrarna 20–24 år är det 24 procent som oroar sig för arbetslöshet, i jämförelse med 15 procent av killarna i samma åldersgrupp.<sup>35</sup>

### Arbetslivets perspektiv på unga

I en enkät som ställts till arbetsledare inom byggverksamhet, handel, restaurang och vård och omsorg har Skolverket undersökt bland annat hur väl arbetsledare anser att unga lever upp till de krav som ställs i arbetet. Urvalet baserades på att de svarande skulle ha minst en person i åldern 19–22 år anställd i sin arbetsgrupp.

I enkäten fick arbetsledarna värdera hur viktiga ett antal egenskaper hos den unga är. I alla fyra branscherna uppger arbetsledarna att nästan alla förmågor är mycket viktiga för att klara arbetet. Exempelvis att arbeta säkerhetsmässigt, att passa tider, att hålla vad man lovat och följa regler. Även att kunna samarbeta med andra och att visa intresse för arbetet värderas högt. Arbetsledarna i enkäten verkar värdera motivation och skötsamhet högt.

Sammanfattningsvis var arbetsledarna i stort sett nöjda med sina unga medarbetare. Särskilt nöjda var arbetsgivare inom vård och omsorg.

---

<sup>33</sup> MUCF (2013), s. 187.

<sup>34</sup> MUCF (2013), s. 205.

<sup>35</sup> MUCF (2013), s. 230.

Den vanligaste typen av anställning bland de unga inom vård och omsorg var extra-/timanställning. Hela 60 procent av de svarande på enkäten uppgav detta. Även inom restaurang och inom handeln var det omkring sex av tio som svarade att extra-/timanställning är den vanligaste anställningsformen. Byggbranschen avvek kraftigt. Endast 6 procent av arbetsledaren svarade att extra-/timanställning var vanligast. 77 procent uppgav att tillsvidareanställning var vanligast.<sup>36</sup> Vård och omsorg är en kvinnodominerad bransch och byggbranschen är mansdominerad. När det gäller handeln och hotell- och restaurang är könsfördelningen jämnare.

## 9.5 Utredningens iakttagelser

### Tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid

- 27 procent av alla tidsbegränsat anställda saknade överenskommen arbetstid 2017. Det motsvarar drygt 200 000 personer. Sex av tio är kvinnor och fyra av tio är män. Sex av tio i gruppen är yngre än 25 eller över 64 år.
- Tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid har oftare enbart förgymnasial utbildning jämfört med andra tidsbegränsat anställda, men lika ofta gymnasieutbildning.
- Ungefär 70 procent arbetar i privat sektor och ungefär 25 procent i primärkommunal sektor. Omkring 70 procent är arbetare och knappt 30 procent är tjänstemän. 28 procent var fackligt anslutna 2017, jämfört med 43 procent bland tidsbegränsat anställda med överenskommen arbetstid.
- Den vanligaste näringsgrenen är vård och omsorg. Omkring en fjärdedel arbetar där. Näst vanligast är finansiell verksamhet och företagstjänster följt av handeln.
- 45 procent av de tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid arbetar i yrken inom service-, omsorgs- och försäljningsarbete. Bland kvinnor inom vård och omsorg på Kommunals område utgör gruppen 44 procent av alla tidsbegränsat anställda och inom detaljhandeln är motsvarande andel 35 procent.

---

<sup>36</sup> Skolverket (2016).

- 53 procent föredrar tidsbegränsad anställning och 44 procent föredrar fast anställning. Andelarna skiljer sig bara marginellt mellan kvinnor och män. I kommunal sektor är det ungefär hälften som föredrar tidsbegränsad anställning. I privat sektor är det en majoritet som föredrar tidsbegränsad anställning, 54 procent, jämfört med 42 procent som föredrar fast anställning.
- Bland samtliga som inte studerar bland tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid är det 52 procent som föredrar fast anställning. Bland studerande är det 31 procent som föredrar fast anställning medan 65 procent hellre har en tidsbegränsad.
- 17 procent svarar att de arbetar heltid. I antal innebär det att det är 35 000 personer som har tidsbegränsad anställning utan överenskommen arbetstid som arbetar heltid.
- 46 000 i gruppen svarar att de är undersysselsatta. 29 procent bland dem utan överenskommen arbetstid i åldrarna 25–64 år uppger att de är undersysselsatta. I kommunal sektor är det 26 procent bland samtliga som uppger att de är undersysselsatta. Det kan ses som något förvånande med tanke på den arbetskraftsbrist som finns inom sektorn. Det verkar alltså finnas en arbetskraftsreserv att tillvarata bland personer med intermittenta anställningar.

### En väg in på arbetsmarknaden

- Studier av anställningsformernas betydelse för inträdet på arbetsmarknaden visar att tidsbegränsade anställningar är en vanlig väg in på arbetsmarknaden.
- Tidsbegränsade anställningar som en väg in på arbetsmarknaden verkar fungera betydligt bättre för de som i AKU svarar att de har provanställningar och vikariat i jämförelse med dem som svarar att de är tim- eller behovsanställda.

# 10 Intermittenta anställningar – Omfattning och skäl enligt arbetsmarknadens parter

## 10.1 Inledning

I uppdraget har ingått att i dialog med arbetsmarknadens parter undersöka hur skyddet för personer med intermittenta anställningar regleras i kollektivavtal i olika branscher.

## 10.2 Kartläggning av omfattning och orsaker

För att kunna genomföra denna del av uppdraget och för att få en fördjupad bild av frågan om intermittenta anställningar har vi genom de arbetsmarknadens parters centralorganisationer som är med i utredningens referensgrupp fått information om vilka organisationer som främst är berörda av frågan. De organisationer som valdes ut som särskilt relevanta var:

- Almega Serviceföretagen.
- Almega Vårdföretagarna.
- Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarföreningen KFO (ingår i referensgruppen).
- Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets).
- Handelsanställdas förbund (Handels).
- Hotell- och restaurangfacket (HRF).
- Svensk Handel.
- Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal).

- Sveriges kommuner och Landsting (SKL) (ingår i referensgruppen).
- Visita.

Utredningens bedömning är att de områden som dessa organisationer täcker är de områden där intermittenta anställningar är vanligast, även om det förekommer på andra delar av arbetsmarknaden också.

Utredningen träffade samtliga tillfrågade organisationer under september och oktober 2018.

Representanter för organisationerna var förhandlingsansvariga eller motsvarande på central nivå. En likalydande enkät med ett antal frågor skickades i förväg till respektive organisation och vid mötena användes semistrukturerad intervjueteknik utifrån enkäten. Nedan redovisas en sammanställning av resultatet av intervjuerna.

Utredningen har utöver detta varit i kontakt med ett urval av organisationer på arbetstagar- och arbetsgivar sidan för att inhämta information om tjänstemannasidan. Utredningen har träffat följande arbetstagarorganisationer inom Tjänstemännens centralorganisation (TCO): Journalistförbundet, Finansförbundet, Teaterförbundet, Unionen och Vision. Utredningen har haft uppföljande möten i de fall arbetsgivarorganisationerna önskat. En kompletterande intervju har genomförts med SKL. Samma enkät med likalydande frågor har skickats i förväg. Utöver detta har vi fått skriftlig information från ett av Sacos medlemsförbund, Facket för kultur, reklam och kommunikation (DIK). En sammanställning av resultatet redovisas nedan även för tjänstemannabranscherna.

### 10.2.1 Vad är intermittenta anställningar?

Alla de organisationer som har ingått i utredningens kartläggning känner igen vad intermittenta anställningar är utifrån den definition vi använder oss av, se avsnitt 8.2. Däremot verkar inte begreppet intermittenta anställningar användas för den typ av anställningar som avses. Inom vissa avtalsområden avser intermittent anställning snarare en ojämn arbetstidsförläggning eller ett sätt att schemalägga oavsett anställningsform. Flera organisationer menar att det blir begreppsförvirring när utredningen använder begreppet intermittenta anställningar med en annan betydelse än den etablerade.



Flera organisationer lyfter också att en person som är deltid-anställd med tillsvidareanställning och därutöver arbetar mertid i realiteten har intermittenta anställningar, utöver tillsvidareanställningen.

Anställningar enligt den definition av intermittenta anställningar som vi använder kan i vanligt tal enligt parterna på arbetsmarknaden i stället kallas för timanställning, behovsanställning, extraanställning eller tillfälligt arbete extra. Därutöver kan benämningen vara de olika kollektivavtalade anställningsformer som medger intermittenta anställningar, exempelvis anställningsformen enstaka dagar inom besöksnäringen.

När utredningen i det följande använder begreppet intermittent anställning avses anställning enligt definitionen i avsnitt 8.2, såvida inte något annat uttryckligen anges.

### **10.2.2 Hur vanligt förekommande är intermittenta anställningar?**

Samtliga organisationer berättar att det inte finns någon statistik som motsvarar intermittenta anställningar. Det går därför inte att exakt svara på hur vanligt det är med intermittenta anställningar.

#### *Detaljhandeln*

Andelen tillsvidareanställda i branschen var 74 procent kvartal 4 2017. Andelen har enligt Svensk Handel varit densamma under en längre period, även jämfört med åren innan det att allmän visstid infördes. Svensk Handel menar att stabiliteten i andelen med tillsvidareanställning indikerar att intermittenta anställningar sannolikt inte har förändrats särskilt mycket under senare år.

Handels har med hjälp av SCB-statistik och medlemsenkäter studerat omfattningen på olika typer av tidsbegränsade anställningar. Även om det inte finns statistik som exakt motsvarar intermittenta anställningar menar Handels att det går att ange en ungefärlig omfattning. De menar också att det har blivit allt vanligare med intermittenta anställningar. Antalet fast anställda i detaljhandeln är ungefär lika många i dag som 1990. Hela det ökade antalet anställda i branschen består enligt Handels av fler tidsbegränsat anställda. I antal handlar det om en ökning från knappt 19 000 tidsbegränsat anställda 1990

till knappt 47 000 personer 2015. Åtta av tio av dessa anställningar återfinns 2015 enligt SCB:s statistik i kategorin kallas vid behov, timanställning samt övriga.<sup>1</sup> I början av 2000-talet var det strax över sex av tio tidsbegränsat anställda i detaljhandeln som fanns i kategorin kallas vid behov, timanställning och övriga.<sup>2</sup> 1990 var det fem av tio tidsbegränsade anställningar som var i kategorin kallas vid behov, timanställning och övriga medan det var lika vanligt med vikariat eller provanställning.<sup>3</sup>

Handels uppskattning är att fyra av tio sysselsatta inom detaljhandeln arbetar i intermittenta anställningar. Allra vanligaste är det bland butikssäljare inom livsmedelshandeln, medan det förekommer mer sällan inom teknologi- eller bygghandel. Bland dem med intermittenta anställningar bedömer Handels att omkring 15 procent har en låg sysselsättningsgrad i en anställning i botten och att denna sedan fylls på med ytterligare intermittenta deltidсанställningar.

### *Besöksnäringen*

Eftersom det saknas statistik går det inte enligt Visita att svara på hur vanligt det är med intermittenta anställningar. Det finns dock ett behov av intermittenta anställningar och sådana förekommer. Den kollektivavtalade anställningsformen enstaka dagar finns för både arbetare och tjänstemän, men är vanligare på arbetarsidan. Visita ser i stort ingen skillnad mellan branschens olika grenar eller mellan små och stora arbetsplatser. Hela besöksnäringen präglas av att händelser inträffar med kort varsel och att det finns ett behov av tillfälliga anställningar om än i olika omfattning.

Enligt HRF arbetar omkring 40 procent i branschen i tidsbegränsade anställningar. Mer än 50 procent av dessa arbetar enligt HRF i intermittenta anställningar, uppskattningsvis handlar det om omkring 25 procent av alla som är verksamma inom branschen. Personalsättningen i branschen är hög, 50 procent under ett år.

---

<sup>1</sup> Handels (2016), s. 18 f.

<sup>2</sup> Handels (2014), s. 8.

<sup>3</sup> Handels (2016), s. 18 f.

### *Städ- och servicebranschen*

Enligt Serviceföretagen förekommer intermittenta anställningar inom servicetjänster som exempelvis städ och rut-tjänster. Det går dock inte att säga hur vanligt det är med sådana anställningar.

Fastighets beskriver att intermittenta anställningar förekommer men att det inte är särskilt vanligt inom kontorsstäd. Inom saneringsbranschen förekommer det också men utan att vara ett dominerande inslag. Däremot är det mycket vanligt inom båtstädning (kryssningsfärjor). Även på flygplatser förekommer intermittenta anställningar. I båda dessa fall handlar det om verksamhet som kräver mycket folk under en kort period, ofta någon enstaka timme, då flygplan eller båtar ska städas.

### *Skattefinansierade verksamheter*

SKL beskriver att många av verksamheterna i kommun- och landstingssektorn, till exempel vård, omsorg och räddningstjänst behöver bemannas dygnet runt, årets alla dagar. När de anställda blir sjuka, behöver semester eller tar ut föräldraledighet måste vikarier sättas in för att vårda de sjuka, för att eleverna ska få sin undervisning och för att äldre i omsorgen ska få den omvårdnad de behöver. Behovet av vikarier kan mot bakgrund av detta antas vara större i kommun- och landstingssektorn än i övriga sektorer.

Ungefär 80 procent av de anställda i välfärden är kvinnor. Sjukfrånvaron hos kvinnor är generellt högre än bland män. Ytterligare en faktor som har betydelse är att kvinnor, generellt på arbetsmarknaden, har ett högre uttag av föräldraledighet, vilket också får betydelse när det gäller behov av vikarier.

SKL har tagit fram statistik över visstidsanställda uppdelat på om arbetstagaren är månadsavlönad eller timavlönad. Timlön gäller inom kommunal och landstingskommunal sektor för arbetstagare som har en sysselsättningsgrad under 40 procent eller en anställning som är tre månader eller kortare. Timavlönade omfattar därmed både personer som arbetar heltid under en kortare tid och därför är avlönade per timme och personer som jobbar enstaka pass. Under år 2014 utgjorde timavlönade 12 procent av alla anställda i sektorn och drygt 20 procent av de anställda inom Kommunals yrkesgrupper. Omräknat till andelen av den arbetade tiden i sektorn motsvarade

timavlönade knappt 7 procent i sektorn totalt och strax under 13 procent inom Kommunals yrkesgrupper. SKL bedömer att personer med intermittenta anställningar utgör en relativt stor del av gruppen timavlönade.

Enligt Vårdföretagarna är det på stora delar av deras avtalsområde en liten andel i förhållande till det totala antalet anställda som arbetar i intermittenta anställningar, även om det förekommer. Exempel på verksamheter där intermittenta anställningar förekommer är HVB, Vård och behandling samt Äldreomsorg.

Kommunal har i ett antal rapporter beskrivit förekomsten av tidsbegränsat anställda inom deras avtalsområden. Kommunal använder officiell statistik från SCB och egna medlemsundersökningar. I en rapport från 2016 redovisar Kommunal att hälften av de tidsbegränsat anställda inom vård och omsorg kallas in vid behov eller arbetar per timme. Majoriteten av dessa har anställningsformen allmän visstid.<sup>4</sup> För undersköterskor, personliga assistenter och vårdbiträden var totalt 25 procent tidsbegränsat anställda år 2015.<sup>5</sup> Uppskattningen är att hälften av dessa är timanställda eller kallas vid behov, vilket innebär att omkring 12,5 procent av samtliga sysselsatta inom dessa branscher är timanställda eller kallas vid behov. Omfattningen är dock större än så. De som har en deltidsanställning men utöver detta arbetar mertid vid behov eller som timanställda ingår nämligen inte i den officiella statistiken över personer som kallas vid behov eftersom de inte räknas som tidsbegränsat anställda.

Kommunal beskriver att intermittenta anställningar är vanligare i kvinnodominerade arbetaryrken, medan det är ovanligt inom de mansdominerade arbetaryrkena.<sup>6</sup> Det gäller även Kommunals avtalsområden. Ibland är det den anställdas enda sysselsättning och ibland är arbetet extraarbete för någon som studerar. Kommunals bedömning är att det är vanligare att personer med intermittenta anställningar försöker ta sig in på arbetsmarknaden än att de är studerande. I en rapport från 2017 redovisas resultatet av en medlemsundersökning. Där är det 6 procent av dem under 29 år som svarar att skälet till att de har en visstidsanställning är att de studerar, medan 50 procent svarar att skälet är att de söker men inte hittar en tillsvidareanställning.<sup>7</sup> Det kan dock variera. Det är exempelvis en större andel

<sup>4</sup> Kommunal (2016), s. 23.

<sup>5</sup> Kommunal (2016), s. 8.

<sup>6</sup> Kommunal (2017), s. 16.

<sup>7</sup> Kommunal (2017), s. 25.

av de som har en intermittent anställning som är studerande i universitetsstäder.

Kommunal har studerat omsättningen på timavlönade och mellan två år försvinner cirka femtio procent från gruppen. Av de som finns kvar i gruppen med intermittenta anställningar finns enligt Kommunal bland annat studenter men också de som inte kommer ifråga för en tillsvidareanställning. För dessa kan det enligt Kommunal ta upp till fyra–fem år att få företrädesrätt till en annan anställning eftersom bara arbetade dagar räknas. Även individuella kvalifikationer kan stoppa möjligheterna till längre anställningar om det finns krav på en viss utbildning för att få tillgång till tillsvidaretjänster, exempelvis krav på gymnasieutbildning inom vård och omsorg.

### *Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarförbundet KFO*

Genom att fråga ansvariga rådgivare vid Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarförbundet KFO för olika kollektivavtalsområden framkom följande uppgifter. Inom arbetsintegrerade sociala företag förekommer intermittenta anställningar enligt uppgifterna inte alls. Det samma gäller för teologiska och ekumeniska organisationer. Inom handeln beskrivs intermittenta anställningar som relativt vanligt. Inom förskola, skola och fritidshem förekommer intermittenta anställningar vid behov av extra personal eller vikarie. Inom personlig assistans förekommer det också, liksom inom hälsa, vård och övrig omsorg och hemtjänst. Även inom TRIA (social integrering i arbetslivet) vård och omsorg förekommer intermittenta anställningar. I matservering används också intermittenta anställningar. Här följer man avtalet Gröna Riks, det vill säga samma avtal som tecknats mellan HRF och Visita, där anställningsformen enstaka dagar finns.

Inom upplevelse och kultur beskrivs förekomsten av intermittenta anställningar som säsongsbetonat. Inom Folkrörelseavtalen förekommer det bara i specifika fall, det kan handla om en timanställd fritidsledare som har en speciallösning. Inom idrotten kan intermittenta anställningar användas i situationer med plötslig korttidsfrånvaro, exempelvis om en receptionist blir sjuk och inte kan ta ett pass.

*Vissa tjänstemannabranscher*

Upprepade korta tidsbegränsade anställningar förekommer enligt Vision i en relativt stor omfattning inom vård och omsorg, både i privat sektor och i kommuner och landsting. Det förekommer enligt Finansförbundet och Unionen även intermittenta anställningar bland annat inom callcenter, telefonbank och bemanning, men det är oklart i vilken utsträckning eftersom det saknas statistik. Intermittenta anställningar finns enligt Journalistförbundet också i mediebranschen och enligt Teaterförbundet inom teater- och scenkonst. Det är möjligt att intermittenta anställningar förekommer där arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal.

Enligt Facket för kultur, reklam och kommunikation (DIK) är intermittenta anställningar ganska vanligt inom vissa av förbundets yrkesgrupper. Det gäller framför allt på museum där guider, värdar, receptionister etcetera ofta blir inringda men också på kulturhus och i viss mån även bibliotek. DIK beskriver att det inte är en "ungdomsfråga" hos dem utan att det är vanligt förekommande även bland äldre personer.

**10.2.3 I vilka situationer används intermittenta anställningar?***Detaljhandeln*

Svensk Handel beskriver att intermittenta anställningar oftast handlar om att ersätta ordinarie anställda frånvaro och att det i realiteten oftast handlar situationer som är ett kortare vikariat, även om det inte alltid ser ut som vikariat vare sig i statistik eller i anställningsavtal. Detaljhandeln kännetecknas av att det är ett "kontaktyrke" (i bemärkelsen att man kommer i kontakt med många människor) och av att många anställda ha små barn vilket medför behov av sjukfrånvaro och "vab". Det medför mycket korttidsfrånvaro och ett stort vikariatsbehov i branschen. Även om det inte är lika vanligt förekommer det också vid tillfällig arbetsanhopning som inte går att schemalägga. Exempelvis vid större kampanjer i köpcentrum eller vid flyttar eller nyöppning av butiker.

Branschen är enligt Svensk Handel attraktiv för studerande eftersom det går att arbeta på tider som passar tillsammans med studier. OB-ersättningen gör det extra attraktivt. Alla studerande är inom

handeln har inte intermittenta anställningar. Vissa har en tillsvidareanställning med en låg sysselsättningsgrad där man ibland fyller på med fler pass. Andra har tidsbegränsade anställningar under exempelvis en termin. Och så finns det en grupp som hoppar in när de har möjlighet. Intermittenta anställningar kan enligt Svensk Handel vara på både arbetsgivarens och arbetstagarens initiativ.

Enligt Svensk Handel är det ofta någon som arbetsgivaren har kommit i kontakt med tidigare eller via kontakter som erbjuds en intermittent anställning. Det går inte att ta in vem som helst. Orsakerna är flera. Det finns till exempel ett utbildningsbehov och det finns ofta stöldbegärliga varor i verksamheten. Arbetsgivaren ringer eller skickar sms till den eller dem som får erbjudande om arbete.

Även enligt Handels är intermittenta anställningar vanligast inom butiksområdet, det vill säga där detaljhandelsavtalet är tillämpligt. Det är en verksamhet med stor variation i arbetstider. Avtalet tillåter enligt Handels stora variationer i arbetstid även för ordinarie personal men intermittenta anställningar används ändå i betydande omfattning.

Det vanligaste typfallet enligt Handels är en person som har en tillsvidareanställning eller en annan tidsbegränsad anställning med låg sysselsättningsgrad (ofta 3–5 timmar /vecka) och som sedan erbjuds korta anställningar utöver den överenskomna arbetstiden. Vid en tillsvidareanställning med låg sysselsättningsgrad går det inte att pröva omvandling eftersom personen redan är anställd, men med ett lågt arbetstidsmått. Detta sätt att bemanna förekommer enligt Handels på både små och stora arbetsplatser. Det är enligt dem inte ovanligt med 55–75 procents planerad bemanning medan resten av bemanningen hanteras med intermittenta anställningar. Ett annat exempel är att längre vikariat ofta delas upp på flera personer med intermittenta anställningar snarare än ett längre vikariat till en och samma person.

Handels beskriver att arbetsgivarna använder sig av de olika tidsgränserna för att undvika att personer får rätt till omvandling eller företrädesrätt.

Erbjudandet om arbete går enligt Handels ofta ut visa sms men det förekommer även olika tekniska lösningar i form av appar. Att det är konkurrens om arbetspassen gör enligt Handels att anställda inte vill kritisera villkoren. Organisationsgraden är enligt Handels

betydligt lägre bland personer med intermittenta anställningar jämfört med andra anställda. Enligt Handels riskerar det att skapas en tystnadskultur, där alla är medvetna om att arbetsgivaren kan plocka den de vill till de extra passen.

Även om det finns de som föredrar att arbeta i intermittenta anställningar så vill huvuddelen inte ha det så. En aspekt på frågan om frivilligt och ofrivilligt som Handels lyfter är att schemalaggingen med långa öppettider kan ge arbetspass på obekväma arbetstider eller som av annan anledning är svåra att kombinera med andra delar av livet, till exempel tider för att lämna eller hämta barn på förskola. Att kunna ha möjligheten att tacka nej till arbetspass kan då vara nödvändigt för den som har familj.

### *Besöksnäringen*

Visita beskriver att intermittenta anställningar används för att täcka upp plötslig frånvaro eller för att täcka ojämn beläggning eller då det finns hinder att ta in ordinarie personal utifrån bland annat arbetstidsregler och schemalaggnings-skäl. Återkommande arbetstoppar som julbord går i viss mån att förutse men det finns situationer som är omöjliga att förutse. Ett exempel på en sådan situation där intermittenta anställningar behövs är enligt Visita bokningar med kort varsel där det ska gå fort att ordna en kick off eller konferens. Även om branschen alltid har präglats av varierande behov av personal upplever Visita att behoven inte har minskat under senare år.

HRF instämmer i beskrivningen att det inom branschen finns ett behov av att med kort varsel kunna kalla in extra personal. Det är bakgrunden till den kollektivavtalade anställningsformen om enstaka dagar. Problemet är att möjligheten används i allt för stor omfattning i jämförelse med de faktiska behoven.

Arbetsgivarna hittar i regel de som arbetar i intermittenta anställningar via kontakter. Enligt Visita är det vanligt att det är de anställda som föredrar intermitterant anställning framför annan anställning. Det kan vara unga som vill kunna tacka nej till arbete för att plugga till en tenta eller för att resa med kort varsel. HRF instämmer i att det förekommer att unga vill ha möjligheten att arbeta på ett sätt som går att kombinera med studier eller fritidsintressen, men menar att det går att lösa på andra sätt. En snabbmatskedja har i stället valt



att anställa tills vidare på exempelvis fyra timmar varannan lördag utifrån den anställdas önskemål. Enligt HRF är det vanligt med arbete på flera ställen. Det kan, enligt HRF, handla om från 3–4 till upp till 15 olika arbetsgivare som varvas för en och samma person.

Visita beskriver att jobberbjudanden kan ges på olika sätt. Både telefonsamtal, sms till flera och system med appar förekommer. Det är viktigt att notera att de anställda väljer om de vill anta erbjudandet eller ej. Arbetsgivaren behöver ibland kunna välja vem som blir inkallad beroende på kompetens. Visita menar att det ibland behövs upplärning. Det gäller även vid de mycket korta anställningarna och arbetsgivarna vill kunna kontakta personer som tidigare har jobbat i verksamheten.

### *Städ- och servicebranschen*

Enligt Serviceföretagen är det i situationer där det finns ett verksamhetsbehov av varierande bemanning som intermittenta anställningar används. En intermittent anställning kan enligt Serviceföretagen vara ett sätt att få in en fot på arbetsmarknaden och i realiteten fungera som ett slags provanställning.

Serviceföretagen menar att arbetsgivarna inte använder intermittenta anställningar i onödan. Eftersom det finns upplärningskostnader vill arbetsgivarna i regel erbjuda full sysselsättning om det går. Det finns också en risk att personer med intermittent anställning går till konkurrenten om de inte knyts fastare till verksamheten. En annan poäng för arbetsgivarna med en anställning tillsvidare eller en tidsbegränsad anställning på en längre tids kontrakt är att de anställda då omfattas av arbetskyldighet. Det går exempelvis inte att kräva att de med intermittenta anställningar ska arbeta under storhelger.

Ibland kan det enligt Serviceföretagen uppstå en situation där många behöver kallas in med kort varsel, exempelvis i saneringsbranschen vid en brand. Då kan det säkert förekomma att det går ut sms. Serviceföretagens bedömning är att det vanligaste sättet att erbjuda intermittent arbete annars är att ringa. Det går enligt Serviceföretagen inte att konkurrera om arbetskraften genom att skicka sms till ett stort antal personer och sedan erbjuda ett fåtal av dem arbete.

Fastighets beskriver att typexemplet är städning av Finlandsfärja. Det rör sig då om arbete som ska utföras under en mycket koncentrerad tid där det behövs ett stort antal personer som städar fartyget under den tid det ligger i hamn. Ofta handlar det om 1–2 timmar. Enligt Fastighets pusslade arbetsgivaren tidigare ihop hela tjänster, men nu använder man sig i stor utsträckning av separata anställningar för varje arbetspass. Där det tidigare handlade om att ringa in ersättare för tillsvidareanställda som inte hade dykt upp, handlar det nu om intermittenta anställningar som huvudsaklig bemanning. Ett annat exempel är saneringsbranschen där det är vanligt med bemannings-smala organisationer och många som arbetar utan löpande kontrakt.

Det är enligt Fastighets vanligt att det är studenter som arbetar med dessa anställningar. Fastighets beskriver att det är bekvämt för arbetsgivaren att kunna ha så stor flexibilitet i bemanningen och bara behöva betala för exakt den tid som behövs. Dessutom behöver arbetsgivaren inte ta ansvar för arbetsmiljö, sjuklön eller andra åtaganden som behövs vid mer permanenta anställningar.

För arbetstagarna kan det enligt Fastighets i vissa fall vara frivilligt men det är inte ett sätt att försörja sig på. Ytterligare en aspekt med arbetsplatser som domineras av intermittenta anställningar som Fastighets lyfter är att det är mycket svårt att bedriva fackligt arbete och att få förtroendemannalagen och andra funktioner som bygger på facklig organisering att fungera som det är tänkt.

Fastighet beskriver också att det finns skillnader mellan kvinnor och män inom städbranschen. Det som kallas för specialstäd (exempelvis fönsterputs) är manligt dominerat och där är det ofta heltidstjänster medan det kvinnligt dominerade kontorsstäd ofta handlar om deltidarbete. Ett problem här är när kunderna i upphandlingarna kräver att städningen ska ske utanför kontorstider, vilket försvårar att sätta samman heltidstjänster.

### *Skattefinansierade verksamheter*

Intermittenta anställningar används enligt SKL oftast i samband med att det uppstår ett tillfälligt behov av personal i verksamheten som exempelvis vid sjukfrånvaro eller tillfällig utökning av verksamheten. Arbetstagaren anställs då på ett vikariat eller en allmän visstidsanställning.

Enligt SKL ska arbetsgivaren i samband med överenskommelse om intermittent anställning vara tydlig med att arbetstagaren endast arbetar vissa dagar i en vecka eller under vissa perioder och då endast efter kallelse från arbetsgivaren. Det ska vidare vara klargjort att det rör sig om ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle. Personen har rätt att tacka nej till erbjudande om arbete. Personen är arbetstagare enbart under de perioder denna arbetar.

I gruppen med intermittenta anställningar ingår enligt SKL ofta personer som vill arbeta extra vid sidan av studier eller annat jobb.

Enligt Vårdföretagarna är den typiska situationen att en anställd som vabbar eller är sjuk ersätts med en intermittent anställning. Det kan också handla om att täcka tillfälliga arbetstoppar. Ledighetslagstiftningen är generös vilket gör att det behövs många inhoppare. Det kan även handla om ojämnt behov av arbetstimmar eller om ett väldigt tidsbegränsat uppdrag inom hemtjänst. De som anställs i intermittenta anställningar kan ofta ha en annan sysselsättning. Det kan handla om studier eller om deltidsarbete där en person vill arbeta extra och därför uppskattar möjligheten att kunna tacka nej. Om man vet att det handlar om en längre tidsperiod skrivs ett längre avtal och det är då inte fråga om en intermittent anställning. Vårdföretagarnas bedömning är att erbjudande om arbete i deras medlemsföretag oftast görs genom telefonsamtal till personer som är uppsatta på en lista. Man behöver ha svar snabbt och då är det mest effektivt att ringa.

Intermittenta anställningar är enligt Kommunal vanligt inom vård och omsorg, skola och i kök. Även Kommunal bedömer att intermittenta anställningar främst används för att täcka upp för korttidsfrånvaro på upp till 14 dagar. Avtalet medger att det är fritt för arbetsgivaren att kontakta vem de vill och oftast sker det via telefon eller sms. I regel finns det enligt Kommunal en korttidspool där en funktion i kommunen/utföraren administrerar poolen och ringer upp för att erbjuda arbete. Kommunal beskriver att korttidsanställningar alltid har funnits. Verksamhetens karaktär gör att det inte går att strunta i att bemanna den. Den omfattning som det har nu är dock orimlig, menar man. Det skulle gå att bemanna mer stabilt. Kommunal lyfter att partsgemensamma arbetet för heltidsarbete som pågår är betydelsefullt.

*Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarförbundet KFO*

Intermittenta anställningar används enligt Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarförbundet KFO i första hand för att täcka korttidsfrånvaro, ofta handlar det om sjukfrånvaro. Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarförbundet KFO menar att ett mer jämställt uttag av tillfällig vård av barn mellan barnets vårdnadshavare kanske skulle minska behoven av korta tidsbegränsade anställningar i kvinnodominerade branscher.

Intermittenta anställningar kan enligt Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarförbundet KFO fungera som en bra ingång på arbetsmarknaden. Det är ofta individens eget val och det kan grunda sig i att en person som har gått i pension vill arbeta lite när det passar, studier, omfattande fritidsintressen eller att man har en alternativ karriär som ännu inte har kommit igång. Samtidigt finns det en grupp som skulle föredra att arbeta heltid framför att ha intermittenta anställningar.

När det gäller arbetsuppgifter där man måste ha bemanning får man välja en annan anställningsform eftersom de som tillfrågas kan tacka nej.

*Tjänstemannabranscher*

Den typiska situationen är enligt arbetstagarorganisationerna i branscher med korta tillfälliga arbetskraftsbehov eller på grund av sjukfrånvaro, säsongbetonat eller att någon extern omständighet utanför arbetsgivarens verksamhet har påverkat så att ett behov av personal uppkommit hastigt. Det handlar vanligtvis om personalberoende verksamheter och det är ofta arbetstagare som är unga.

Intermittenta anställningar förekommer bland annat på telefonbanker och på callcenter. Det är många gånger studenter, som har en annan huvudsyssla, men det börjar enligt Finansförbundet komma inom andra grupper. Det förekommer att personer saknar annan sysselsättning än intermittenta anställningar. Arbetet innebär en fysisk plats och att den anställda ofta får ett schema för en månad eller två månader framåt. Intermittenta anställningar förekommer vidare enligt Journalistförbundet bland annat inom dagstidningar i mediebranschen och enligt Teaterförbundet inom scenkonst för exempelvis guider eller foajévårdar. Det är ofta unga arbetstagare, där anställningen kan omfatta arbete några timmar per dag.

## 10.2.4 Finns det alternativ till intermittenta anställningar?

### *Detaljhandeln*

Svensk Handel berättar att det inom detaljhandeln finns bemanningsföretag men att tillväxten där är svag. Något som däremot har dykt upp är att det för en butik går att köpa till tjänsten upplockning i hyllan vid inköp av själva varan. Det förekommer exempelvis för bröd och olivolja med mera. F-skatt eller egenanställningar förekommer inte i handeln som alternativ till intermittenta anställningar enligt Svensk Handel, inte heller nolltimmarsavtal.

Även Handels menar att egenanställningar inte förekommer inom detaljhandeln, däremot förekommer det på lagersidan. Nolltimmarsavtal finns inte eftersom minsta arbetstid är tre timmar per vecka enligt avtal. Handels beskriver att provanställning nästan aldrig förekommer sedan allmän visstid infördes, utan korta eller långa allmänna visstidsanställningar används som ett slags provanställningar.

### *Besöksnäringen*

Det finns bemanningsföretag specialiserade på besöksnäringen och de kan enligt Visita fungera som komplement till intermittenta anställningar. Även HRF beskriver att enstaka dagar och bemanningsföretag används parallellt för att lösa kortsiktiga bemanningsbehov. Bemanningsföretag är dock inget som enligt HRF uppskattas av medlemmarna eftersom det blir en uppdelning på arbetsplatsen mellan ordinarie och bemanningsanställda.

Enligt Visita förekommer inte nolltimmarsavtal på området. HRF menar att det förekommer anställningsavtal utan överenskommen arbetstid eller med mycket låg överenskommen arbetstid, exempelvis inom snabbmatsrestauranger. Det finns dock ingen formell arbetsplikt kopplat till dessa anställningsavtal. All anställningstid ses som mertid och det går att tacka nej. Mertidsbegränsningen om 200 timmar gör att det går relativt snabbt att komma upp till taket för hur mycket arbete som kan utföras inom ramen för ett sådant anställningsavtal. Något som enligt HRF är problematiskt är att det förekommer konkurrensklausuler, exempelvis att det råder tystnadsplikt livet ut för arbete kök. Det begränsar möjligheterna för de sysselsatta att försörja sig. HRF anser också att det inte finns sakliga skäl att använda

så strikta lojalitets- och konkurrensklausuler i den verksamhet det handlar om.

När det gäller så kallade egenanställningar (en sysselsättningsform som kan sägas ligga mitt emellan att vara anställd och att vara företagare) så gjordes enligt HRF försök med det för några år sedan men det har nu försvunnit från branschen.

### *Städ- och servicebranschen*

Inom städ- och servicebranschen känner Serviceföretagen inte till vare sig nolltimmarsavtal eller att uppdragstagare med f-skatt arbetar i de aktuella yrkena. När det gäller nolltimmarsavtal menar de att det inte skulle vara tillåtet vare sig att kräva arbetsplikt eller olika former av lojalitetsplikt inom ramen för ett nolltimmarsavtal.

Inte heller Fastighets känner till att personer med f-skatt eller bemanningsföretag används som alternativ till intermittenta anställningar. När det gäller nolltimmarsavtal är deras bild att arbetstidsmättet brukar vara reglerat. Något som däremot förekommer är att arbetstidsmätten generellt sätts till exempelvis 6 timmar per dag för alla anställda och att de anställda får ta mertidspass för att komma upp till heltidslön. Fastighets bedömer inte heller att de har opropor­tionerligt mycket anställda med lönestöd från Arbetsförmedlingen som alternativ till intermittenta anställningar. Delade turer förekommer enligt Fastighets och kan ses som ett slags alternativ till intermittenta anställningar. På landsbygden med korta restider kan det fungera bra, medan det ofta är väldigt besvärligt för anställda i större städer.

### *Skattefinansierade verksamheter*

Det finns enligt SKL flera alternativ till intermittenta anställningar. Finns ett återkommande behov är en visstidsanställning som exempelvis vikariat eller allmän visstidsanställning ett alternativ.

Bemanningsföretag kan möjligen fungera som ersättning för intermittenta anställningar enligt Vårdföretagarna. Problemet är att det är svårt att få kontinuitet. Det kostar också mer och dagen måste börja med inskolning. Det är bättre om den som tas in har erfarenhet och kunskap om verksamheten. Nolltimmarsavtal känner de inte till att det förekommer och inte heller personer med f-skatt som skulle

kunna ersätta intermittenta anställningar. Vad gäller nolltimmarsavtal ser Vårdföretagarna det som att varje beordrad timme skulle kunna utgöra mertid och att det skulle kunna sätta begränsningar för omfattningen på sådant arbete.

Enligt Kommunal förekommer bemanningsföretag i liten omfattning på deras områden. Vanligast är det inom privata förskolor. De har inte stött på något exempel på personer som arbetar med f-skatt eller så kallat egenanställda. Nolltimmarsavtal är inte ett begrepp som Kommunal använder även om de känner till fenomenet. För Kommunal handlar det om att anställningen är intermittent utan garanterad sysselsättning. Kommunal menar att alternativet till intermittenta anställningar är en annorlunda arbetsplanering. Många korta anställningar innebär, utöver otryggheten för dem med intermittenta anställningar, även att den permanenta personalen hela tiden måste lära upp nya personer. En annan aspekt är att ingen, utom personen själv, vet hur mycket hen har arbetat eftersom det förekommer att en person arbetar i flera olika förvaltningar. Det gör det otydligt vem som har arbetsmiljöansvaret.

Det är enligt Kommunal inte ett hållbart sätt att hantera arbetskraft som ”slit och släng”. Kommunal har dialog med motparten om att det behövs en viss överanställning för att kunna täcka tillfällig frånvaro på ett mer stabilt sätt. En annan aspekt som Kommunal lyfter är det omfattande deltidsarbetet inom branschen och att det är vanligt att personer har flera tjänster eller ett grundjobb som man sedan toppar upp med extraarbete. Resultatet kan bli att anställda löpande arbetar alla helger. Det är en jämställdhetsfråga utifrån att en så stor andel är kvinnor, men de män som finns i dessa branscher har samma villkor.

### *Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarföreningen KFO*

Det är enligt Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarföreningen KFO av självklara skäl det grundläggande arbetskraftsbehovet som styr arbetsgivarens rekryteringar. Vid tillfälliga och/eller snabbt uppkomna behov av arbetskraft fyller intermittenta anställningar ett stort och nödvändigt behov. Samtidigt kan det inte uteslutas att vissa arbetsgivare är onödigt försiktiga att anställa på längres basis på grund av anställningsskyddet.

### *Tjänstemannabranscher*

Ett tillfälligt behov av arbetskraft kan enligt Unionen ibland tillgodoses genom uttag av övertid eller mertid. Om det finns behov av en person till vid ett specifikt tillfälle är det inte ett alternativ. Intermittenta anställningar kan täcka ett sådant behov. Journalistförbundet lyfter att arbetsgivare har försökt arbeta med interna vikariepooler, och att det i exempelvis mediebranschen förekommer koncerninterna bemanningsföretag. Det kan vara billigare för arbetsgivaren med intermittenta anställningar, de har ofta lägre löner och sämre villkor i kollektivavtal. Några organisationer, som Teaterförbundet och Journalistförbundet, menar att utvecklingen kan gå i riktning mot att använda så kallade egenanställningar, men har i nuläget inte sett någon större omfattning av det som ersättning för intermittenta anställningar.

## **10.2.5 Är intermittenta anställningar kopplat till allmänna visstidsanställningar?**

### *Detaljhandeln*

Inom detaljhandeln gör avtalskonstruktionen om minst 14 dagars anställningstid med allmän visstid att Svensk Handel rekommenderar sina medlemmar att använda vikariat i så stor utsträckning som möjligt. Även om allmän visstid används så är deras bild att intermittenta anställningar ofta handlar om vikariat.

Handels ser en tydlig koppling mellan intermittenta anställningar och allmän visstid. Eftersom det inte finns några begränsningar i hur allmän visstid kan användas ger det en möjlighet att stapla flera anställningar på varandra samtidigt.

### *Besöksnäringen*

Både HRF och Visita uppger att det inom besöksnäringen i huvudsak är den kollektivavtalade anställningsformen enstaka dagar som används vid intermittenta anställningar. Visita menar att allmän visstid används mer då behoven sträcker sig över lite längre tid. Ett konkret exempel är vid större byggprojekt på en mindre ort under lågsäsong där ett hotell bokas för de som ska arbeta med bygget under en begränsad tid. Även HRF beskriver att allmän visstid i regel



omfattar något längre anställningsperioder jämfört med enstaka dagar. HRF uppskattar att allmän visstid bara står för ett par procent och att det ofta handlar om säsongsanställningar. Vikariat förekommer i princip inte alls enligt HRF.

### *Städ- och servicebranschen*

Inom städ- och servicebranschen olika kollektivavtal finns egna omvandlingsregler som innebär att allmän visstidsanställning och vikariat omvandlas till tillsvidareanställning. Enligt Serviceföretagen finns det därför inga incitament att laborera med olika anställningsformer för de korta anställningarna. Det gäller dock att det finns stöd för den anställningsform som finns i kollektivavtal eller i lag.

Fastighets beskriver att allmän visstid i princip helt har ersatt provanställningar och även andra former av tidsbegränsade anställningar inom städbranschen. De beskriver det som att allmän visstid har "huggit benen av" de andra anställningsformerna.

### *Skattefinansierade verksamheter*

Enligt SKL ska arbetsgivaren beräkna LAS-dagar och hålla reda på från vilken anställningsform dagarna härrör sig. Enligt LAS regler om tidsbegränsade anställningar så kan både vikariat och allmän visstidsanställning konverteras till tillsvidareanställning – efter mer än två år under en femårsperiod enligt 5 § LAS. Intermittenta anställningar är, såvida det inte tecknats lokalt kollektivavtal med annan innebörd, endera av dessa anställningsformer. Vikariat är enligt SKL vanligast förekommande vid intermittenta anställningar.

Vårdföretagarna betonar att det är noga att anställningsformen anges vid varje arbetstillfälle. De bedömer att det ofta kan bli allmän visstid även om det egentligen handlar om ett kort vikariat.

Kommunal har kongressbeslut på att man anser att allmän visstid ska tas bort. Den tidigare formen i LAS, "tillfällig arbetsanhopning" var bättre eftersom det krävdes en motivering. I dag anser man att det ofta är otydligt om en intermittent anställning faktiskt ersätter någon och man talar om egentligt respektive oegentligt vikariat. En anställd blir helt enkelt timavlönad och det förekommer att ett stort antal personer ersätter vid längre sammanhängande frånvaro. Syftet

kan vara att hålla nere den anställningstid som varje anställd får tillgodoräkna sig.

### *Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarförbundet KFO*

Enligt Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarförbundet KFO kan intermittenta anställningar återfinnas inom olika anställningsformer (till exempel timanställning), även om de ofta rekommenderar sina medlemmar att använda allmän visstidsanställning eftersom det fungerar i de flesta situationer. Deras bedömning är att merparten av de intermittenta anställningarna återfinns inom allmän visstidsanställning.

### *Tjänstemannabranscher*

Det är enligt flera arbetstagarorganisationer inom TCO svårt att bedöma vilken anställningsform som oftast tillämpas vid korta tidsbegränsade anställning, eftersom det inte framgår av statistik. Den övergripande bilden är att intermittenta anställningar förekommer både som vikariat och som allmän visstidsanställning.

Inom mediebranschen uppfattar Journalistförbundet att anställningsformen för intermittenta anställningar vanligtvis är vikariat. Inom vård och omsorg är det enligt Vision ofta allmän visstidsanställning, men också vikariat. Finansförbundet uppfattar att det är på liknande sätt för finansbranschen. Hur viktigt det är för arbetsgivaren att styra vilken form anställningen har beror bland annat på regler i kollektivavtalen.

## **10.2.6 Anställningsavtal**

### *Detaljhandeln*

Svensk Handel är noga i sin rådgivning med att betona att avtal alltid ska skrivas vid varje arbetstillfälle och att det går att visa vilken anställningsform som har gällt, annars finns det risk för att det blir tillsvidareanställningar. Det finns en förenklad form av förfarande där grund-

uppgifterna och villkor framgår i ett slags ramavtal. Vid varje arbetstillfälle skriver arbetstagaren på ett nytt avtal, i praktiken en rad på en blankett.

Det vanligaste är enligt Handels en person som har en tillsvidareanställning eller en annan tidsbegränsad anställning med låg sysselsättningsgrad (ofta 3–5 timmar/vecka) och som sedan erbjuder korta anställningar utöver den överenskomna arbetstiden i grundanställningen.

### *Besöksnäringen*

Enligt både Visita och HRF är konstruktionen för enstaka dagar ett grundavtal med ett startdatum som innebär att varje arbetstillfälle är en separat anställning. Vid varje anställningstillfälle ingås sedan ett muntligt avtal. Det är enligt Visita avgörande att underlätta regelkrångel och administration. Att det inte behöver skrivas ett nytt avtal varje gång är enligt Visita viktigt.

### *Städ- och servicebranschen*

Ibland saknas det enligt Serviceföretagen skrivna anställningsavtal, vilket innebär en risk för arbetsgivaren om det blir en tvist om vilken anställningsform som har avtalats. Rådet till medlemmarna är därför att skriva avtal även vid mycket korta anställningar.

Fastighets beskriver att det på vissa områden finns ett förenklat förfarande med ett ramavtal med grundläggande villkor med en bilaga där varje anställningstillfälle framgår i en bilaga. Det förenklade förfarandet bygger på att det finns en överenskommelse mellan parterna. En anställning kan som mest vara två veckor för att kunna omfattas av det förenklade förfarandet.

### *Skattefinansierade verksamheter*

I SKL:s rådgivning framhålls vikten av att arbetsgivaren alltid har med en information om att personen har rätt att tacka nej samt att varje anställningstillfälle ses som en ny anställning.

I rådgivningen till sina medlemmar rekommenderar Vårdföretagarna att det finns ett anställningsavtal som tydliggör villkoren för anställningen. För att underlätta administrationen har Vårdföretagarna tagit fram en förenklad modell för intermittenta anställningar i form av ett ramavtal som innehåller uppgifter om arbetstagaren och om villkoren för anställningen. Detta ramavtal utgör inte något anställningskontrakt. Vid respektive arbetstillfälle fyller arbetsgivaren sedan i datum och arbetad tid samt typ av anställning (allmän visstid eller vikariat) på en bilaga till ramavtalet. Det är den information som fylls i på bilagan till ramavtalet som utgör ett anställningsavtal vid varje enskilt arbetstillfälle.

Kommunal beskriver att anställningen ofta är dag för dag och att det ibland men inte alltid finns ett avtal där det framgår att varje arbetstillfälle är en separat anställning och där det finns ett start- och ett stoppdatum, som kan vara upp till ett år. Även om den anställda formellt sett har rätt att tacka nej till ett erbjudande menar Kommunal att det inte är säkert att en person som tackar nej får fler erbjudanden om arbete.

### *Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarföreningen KFO*

Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarföreningen KFO rekommenderar sina medlemmar att använda befintliga anställningsavtalsmallar; vissa av dessa är särskilt anpassade för korta visstidsanställningar där varje tjänstgöringstillfälle/-period utgör ett separat anställningstillfälle. Mallarna fungerar som ett avropsavtal i vilket parterna reglerar de grundläggande villkoren för de fall avtal om anställning träffas vid senare tillfälle.

### *Tjänstemannabranscher*

Vid varje arbetstillfälle träffas enligt flera arbetstagarorganisationer inom TCO vanligtvis en muntlig överenskommelse. Varje tillfälle utgör en anställning. Det finns ofta ett ramavtal där man kommer överens om en period. Arbetsgivaren erbjuder sedan tillfällena för arbete. Ett skriftligt avtal upprättas vanligtvis inte för varje sådan tidsbegränsad anställning. Detta beskriver bland annat Finansförbundet och Vision. Inom vissa sektorer arbetar arbetstagaren i praktiken

efter ett schema som kan sträcka sig över en eller två månader. Ett bekymmer för medlemmarna som arbetstagarorganisationerna beskriver är att perioden kan avbrytas eller ett erbjudande om intermittent anställning dras tillbaka om arbetstagaren blir sjuk.

Inom vård och omsorg förekommer enligt Vision både schema-lagda perioder och att personer rings in för varje tillfälle. Det är vanligt att det finns ett ramavtal som anger villkor för de tillfällen av arbete som varje anställning gäller. I en bilaga framgår arbetstiden för varje arbetstillfälle som innebär en separat tidsbegränsad anställning. Ramavtalets bilaga innehåller flera rader.

### 10.2.7 Kollektivavtalsregleringar

Här återges olika aspekter av kollektivavtalsregleringar för intermittenta anställningar som arbetsmarknadens parter har tagit upp i denna kartläggning. Se även avsnitt 8.5.1 samt avsnitt 5.4 för en beskrivning av utredningens kartläggning av olika kollektivavtalsregleringar på området.

#### *Detaljhandeln*

Svensk Handel och Handelsanställdas förbund har träffat kollektivavtal som begränsar användningen av allmän visstid. Inom detaljhandeln finns avtal om en halverad tid för omvandling, det vill säga ett i stället för två år under en femårsperiod. Å andra sidan finns en förlängd tid för vikariat innan omvandling, tre år i stället för LAS två år. Dessutom har man en kortast möjliga anställningstid om minst 14 dagar för anställningsformen allmän visstid, se kapitel 8. Anställningstiden räknas endast i omvandlingshänseende och ger ingen rätt till arbetstid eller lön.

Dessa avtal ser man inom Svensk Handel som en relativt stor inskränkning i förhållande till LAS regelverk. Regeln om 14 dagars anställningstid innebär administrativt merarbete och kan vara svår att hantera för små arbetsgivare och arbetsgivare med många arbetsplatser. Dessutom menar man att reglerna med tidsgränser och omvandling riskerar att leda till fler korta anställningar fördelat på fler personer för att undvika oönskade omvandlingar som direkt leder till arbetsbristuppsägning.

Handels menar från sitt perspektiv att avtalet om minst 14 dagars anställningstid inte har haft så stor effekt. Handels lyfter också att det i avtalet för detaljhandeln finns en kortaste anställningstid om tre timmar. Tanken från deras sida var att det skulle vara tre timmar per dag men det har kommit att tillämpas som minst sex timmar per 14-dagarsperiod. Handels lyfter i sammanhanget även att det inom Handelen finns avtalade öppningar för att schemalägga efter lågsäsong. Det gör att det finns större möjligheter här än inom andra avtalsområden att anpassa verksamheten efter tillfälliga behov. Inom lager- och e-handelsavtalet träffades avtal 2017 om att inte längre tillåta allmän visstid. Regeln blev fullt infasad först vid årsskiftet 2018/2019 och man har ännu inte sett vilka effekter den får.

Utöver kollektivavtalen lyfter både Svensk Handel och Handels även det partsgemensamma samarbetet ”Anställd klokt”. Det innefattar att sträva efter att minska antalet anställda med allmän visstid. En stor del av projektet handlar enligt Svensk Handel om utbildning för medlemmarna där man bland annat betonar hur viktigt det är att använda rätt anställningsformer och att ha rätt antal anställda på plats för en god arbetsmiljö. Även schemaläggning är en stor del i projektet. Inom området finns många små och stora arbetsplatser där det finns ett utbildningsbehov för chefer och schemaläggare. Handels beskriver det som att arbetsgivarna har sett behovet och att några företag är intresserade, men att det är konjunkturberoende.

### *Besöksnäringen*

Både Visita och HRF beskriver att de avtal de har om enstaka dagar har funnits sedan gammalt och parterna har allteftersom byggt upp ett skydd kopplat till anställningsformen och förutsättningarna för anställningsformen finns återgivet i avtalet. Den som har arbetat i genomsnitt minst 15 timmar per vecka under minst en tvåmånadersperiod får rätt till förtur till anställningar på enstaka dagar – en slags turordning. Den som arbetar i genomsnitt minst 15 timmar per vecka under en period av tolv månader kan begära att få annan anställning.

Visita bedömer att avtalen om enstaka dagar fungerar bra. Det är jämförelsevis få tvister som rör avtalet. HRF är inte lika nöjda med avtalet. Man menar att det har dragit iväg och används av ren lättja och i onödan. Tillämpningen av reglerna i avtalet brister också enligt

HRF. De anställda är i en svag position och vågar ofta inte hävda rätten till annan anställning även om tidsgränsen har uppnåtts.

### *Städ- och servicebranschen*

Inom städ- och servicebranschens olika kollektivavtal finns egna omvandlingsregler som innebär att allmän visstidsanställning och vikariat omvandlas till tillsvidareanställning.

Dessutom finns det enligt Fastighets kollektivavtal om ett förenklat förfarande för korta anställningar om som mest två veckor, se ovan. Det handlar dock inte om någon egen anställningsform utan enbart om en administrativ förenkling. Däremot finns det ett specialavtal för så kallade revisionsanställningar på Kärnkraftverk.

Fastighets beskriver att verksamheten kännetecknas av många små företag och att kännedomen om avtalen ofta är låg. Det gör att det enligt Fastighets kan förekomma både det ena och det andra utöver det som är tillåtet enligt kollektivavtalen.

### *Skattefinansierade verksamheter*

SKL har sex huvudöverenskommelser om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. (HÖK). Allmänna bestämmelser (AB) som reglerar anställningsvillkoren är en del av HÖK. I AB finns exempelvis bestämmelser om arbetstid, särskilda ersättningar, anställningsform m.m. Det finns vissa avvikelser från AB i dess bilagor, Specialbestämmelser för läkare samt i de Centrala och lokala protokollsanteckningarna till HÖK. Det finns också möjlighet för arbetsgivare och fackliga organisationer att träffa lokala kollektivavtal om vissa delar.

I AB finns en bestämmelse som innebär att tidsbegränsade anställningar övergår till tillsvidareanställning när en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod. Syftet med bestämmelsen är att undvika stapling av tidsbegränsade anställningar. Bestämmelsen infördes i kollektivavtalet 2012.

Enligt Vårdföretagarna finns inget reglerat i kollektivavtalen rörande intermittenta anställningar, däremot reglerar kollektivavtalet konverteringsregler och hur företrädesrätt ska tillämpas.

Kommunal beskriver att de har tre modeller av kollektivavtalsregleringar; en där Las gäller fullt ut; en där både Las och kollektivavtal gäller och en variant där kollektivavtal ersätter Las fullt ut. Inom deras områden finns det mellan 60 och 70 kollektivavtal.

### *Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarförbundet KFO*

Kollektivavtalad timanställning torde enligt Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarförbundet KFO vara den anställningsformen som efter allmän visstidsanställning används i samband med intermittenta anställningar. Den förekommer i flera olika branschernas kollektivavtal. Inom till exempel personlig assistans (Arbetsgivarförbundet KFO) får den endast användas då ett oförutsett extra behov av arbetskraft uppstår. Inom skola/förskola och hushållsnära tjänster (Arbetsgivarförbundet KFO) får den endast användas om arbetstiden antingen uppgår till högst 16 timmar per vecka (beräknad på olika genomsnittsperioder) löpande eller högst tre månader per anställningstillfälle (i sträck, oavsett timantalet); inom hälsa, vård och övrig omsorg (Arbetsgivarförbundet KFO) finns samma skrivning, dock är den första gränsen 20 timmar (beräknad på en genomsnittsperiod).

### *Tjänstemannabranscher*

Inom hela tjänstesektorn finns enligt Unionen avtalade begränsningar för arbetsgivare att använda intermittenta anställningar. Exempelvis att sådana anställningsavtal ska ingås med en viss anställningstid för att de ska vara tillåtna (den kortaste tiden kan vara en vecka, standard är en månad) eller avse en viss kategori till exempel så kallade ambulerande säljare. Det finns också avtalade omvandlingsregler, till exempel ska enligt telekomavtalet alla former av tidsbegränsade anställningar beaktas. Inom kommun och landsting finns enligt Vision en avtalad regel om att vid en sammanlagd anställningstid av tre år under period av fem år övergår en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning.

Mediebranschen har enligt Journalistförbundet kollektivavtal med anställningsformer som avviker från LAS. Det finns till exempel en tidsbegränsad anställning för särskilda behov. Inom public service finns en särskild form av ”programanställning” (det är dock inte en



kort intermittert anställning). Finansförbundet beskriver att bankavtalet innehåller en bestämmelse för arbetstagare som studerar (med ett krav på att arbetstagaren ska vara berättigad till studiemedel från CSN och tillsvidareanställd). Det finns i branschen också en regel om att visstidsanställning kan användas som mest upp till 18 eller ibland 27 månader. I kollektivavtalet med institutionsteatrar finns enligt Teaterförbundet angivet vilka yrkeskategorier som kan använda intermittenta anställningar och hur en timlön ska beräknas. Avvikelser finns för konstnärlig personal.

### 10.3 Utredningens iakttagelser

Här redovisas de övergripande slutsatser utredningen drar med utgångspunkt i den kartläggning vi har genomfört tillsammans med arbetsmarknadens parter.

#### **Arbetsmarknadens parter är överens om att det finns behov av flexibilitet**

I kartläggningen har det framkommit att arbetsmarknadens parter är ense om att det finns ett behov av möjligheter att med kort varsel kalla in personal för att tillgodose företagens och organisationernas arbetskraftsbehov. Det man inte är överens om är om omfattningen av användningen av intermittenta anställningar motsvarar det faktiska behovet, eller om en större del av bemanningen skulle kunna lösas med anställningar som löper på längre tid. Parterna på båda sidor lyfter att möjligheten att ersätta vakanser som uppkommer oplanerat är en viktig del av att erbjuda en verksamhet med hög kvalitet, men lika viktigt för att den ordinarie personalen ska ha en rimlig arbetsmiljö.

Parterna på arbetsmarknaden är också överens om att de kollektivavtal som finns har stor betydelse för hur intermittenta anställningar används och fungerar i praktiken inom olika områden.

Parter på båda sidor tar även upp behovet av att lyfta perspektivet och se den större bilden kring bemanning och kompetensförsörjning snarare än den avgränsade frågan om enbart intermittenta anställningar.

## Medskick från arbetsmarknadens parter vad gäller reglering av frågan

Samtliga arbetsmarknadsparter betonar att frågor om anställningsformer, konverteringsregler och liknande i första hand bör hanteras i förhandling mellan arbetsmarknadens parter och i kollektivavtal. Att det finns så mycket kollektivavtalsregleringar inom området gör det dessutom komplicerat att få lagstiftning att fungera som avsett.

Parterna har också tagit upp att det finns ett behov av bransch Anpassning för att möte olika branschens skilda förutsättningar.

En annan aspekt som parterna på arbetsmarknaden lyfter är att de olika tidsgränser som finns, exempelvis vad gäller omvandling till tillsvidareanställning, i sig kan leda till fler korta anställningar. Det går relativt enkelt att undvika att arbetstagare når upp till de olika tidsgränserna.

Ytterligare ett medskick är, som nämnts ovan, att en striktare reglering mycket väl kan resultera i att nya företeelser dyker upp, kanske som nya anställningsformer i kollektivavtal men möjligen också i form av andra sätt att arbeta som regleringen inte når.

## Aspekter som arbetsgivarsidan betonar

### *Det är ett faktiskt behov*

En begränsning av möjligheten att med kort varsel anställa på kort tid betyder två saker:

*Minskad syssetsättning.* Om det inte finns möjlighet att snabbt kalla in extra personal kan företag behöva avstå från att erbjuda verksamhet med varierande bemanningsbehov, exempelvis konferenser som bokas med kort varsel eller bemanning av uteservering som bara behövs vid vackert väder. Detsamma gäller när det är fråga om tillfällig hastigt uppkommen frånvaro (sjukfrånvaro, vård av barn eller liknande), eftersom alternativet kan vara att klara sig på övrig befintlig personal. Resultatet blir minskad ekonomisk aktivitet och färre arbetade timmar i ekonomin.

*Att behovet finner nya vägar.* Arbetsgivarsidan menar att i och med att det är ett faktiskt bemanningsbehov i grunden kommer det att uppstå nya sätt att fylla behovet. Det kan handla om att hyra in personal via bemanningsföretag, men det kan också uppstå helt nya former av anställningar eller sätt att arbeta som en följd av en begränsning.

*Det är ofta på arbetstagarens initiativ*

Arbetsgivarsidan betonar att det inte är ovanligt att enskilda arbetstagare vill kunna ta kortare arbetspass utan att binda upp sig för en längre tids arbetsskyldighet. I avsnitt 9.3.8. redovisas att 53 procent av de tidsbegränsat anställda som 2017 saknade en överenskommen arbetstid föredrog en tidsbegränsad anställning framför en fast.

För arbetsgivarna innebär det högre upplärningskostnader att ha ett antal olika personer som med kort varsel kan komma in och klara av arbetet. För arbetsgivaren är det därför mer rationellt att så långt det är möjligt använda permanent personal. Det gör att arbetsgivarna i första hand strävar efter att lösa bemanningsbehovet på andra sätt. Det kan handla om att använda ordinarie personal i så stor utsträckning som möjligt, till exempel genom att ringa in deltidspersonal.

*Försiktighet i rådgivningen*

Flertalet arbetsgivarorganisationer som vi har pratat med råder sina medlemmar att teckna skriftliga avtal i någon form vid varje anställningstillfälle. Om det skulle uppstå en tvist om anställningsförhållandet kan det annars vara svårt att bevisa att det rör sig om en intermittent anställning snarare än en tillsvidareanställning. Det beror på att presumtionen om tillsvidareanställning i normalfallet kan tillämpas på intermittenta anställningar.

**Aspekter som arbetstagsidan betonar***Förutsebarhet och försörjning*

Det finns personer som föredrar att ha intermittenta anställningar, men problemet uppstår när det är ofrivilligt och långvarigt. Att försörja sig på arbete genom flera kortare anställningar i stället för i form av en tillsvidareanställning påverkar möjligheterna att kunna planera sitt liv. Personer med intermittenta anställningar måste ofta enligt arbetstagarparterna inrätta livet för att ständigt vara i beredskap för att ta ett erbjudande om arbete. Men det har också konkreta effekter på tillgången till socialförsäkringssystem, och arbetslöshetsförsäkring, det är ofta omöjlighet att ta lån till en bostad eller att få ett hyreskontrakt.

De arbetstagarorganisationer som är särskild berörda och som utredningen har träffat lyfter att modellen med intermittenta anställningar är en modern variant av det gamla daglönarsystemet och att det är ett ovärdigt och ohållbart sätt att behandla människor. Tekniken har medfört att det i dag är enkelt att sms:a ett stort antal personer samtidigt och sedan låta dem konkurrera om jobberbjudanden. Denna möjlighet fanns inte tidigare. Lagen från 1970-talet har inte hängt med, menar någon,

#### *Möjligheten att tacka nej är i praktiken begränsad*

Det finns en bild av att en arbetstagare som har tackat nej till erbjudande om arbete under en kort tid i praktiken inte blir erbjuden arbete av arbetsgivaren på nytt. Arbetstagersidan menar därför att möjligheten att tacka nej i någon mening är fiktiv och att personer med intermittenta anställningar därför får ytterst svårt att planera sitt liv och att få arbetet att gå ihop med ett normalt liv med familj, fritid och vänner. Även om de flesta inte arbetar heltid förekommer det också att individer arbetar mer än heltid och med långa arbetspass. Pressen att acceptera erbjudanden om arbete kan i dessa fall också inverka på möjligheterna att få dygnsvila och återhämtning mellan arbetspassen. Eftersom det är vanligt att samma person arbetar åt flera arbetsgivare kan det också vara oklart vem som har arbetsmiljöansvaret.

#### *Vissa arbetsgivare har satt det i system*

Ingen av arbetstagersidans organisationer som vi har träffat ifrågasätter att det behövs en möjlighet att anställa personer för kort tid och med kort varsel. Däremot anser man att arbetsgivare i allt för stor utsträckning använder denna möjlighet även till arbetstoppar eller vikariat där det går förutse och planera arbetskraftsbehovet. Inom vissa delar av arbetsmarknaden och för vissa yrkesgrupper utgör intermittenta anställningar en betydande del av den totala sysselsättningen.

### 10.3.1 Utredningens slutsatser

- Det finns ett behov av att med kort varsel kunna öka bemanningen i verksamheterna eller att ersätta frånvaro med korta anställningar.
- Arbetstagarorganisationerna menar att användningen av intermittenta anställningar i dag är långt mer omfattande i jämförelse med det faktiska behovet. Det borde kunna ställas större krav på arbetsgivare att planera och förutse behovet arbetskraft. Intrycket är att man utnyttjar den i dag mycket generösa möjligheten att använda allmän visstidsanställning till nackdel för arbetstagarerna.
- Arbetsgivarorganisationerna menar dock att användandet svarar mot ett reellt behov och framhåller att de inte ser något självändamål i att använda korta anställningar och att arbetsgivare tvärtom strävar efter att lösa bemanningsbehov med befintlig personal i första hand.
- Inom vissa delar av de sektorer som vi har kartlagt är det tydligt att intermittenta anställningar som buffert i bemanningen används på ett systematiserat och utbrett sätt. Det kan därmed knappast beskrivas som ett undantag som enbart används när bemanningen inte går att lösa på annat sätt. Inte minst gäller det i de fall där det förekommer något som förefaller ligga väldigt nära en löpande schemaläggning av intermittenta arbetspass.
- Det finns goda skäl att analysera om de långtgående skillnader som finns mellan dem med tryggare anställningsförhållanden och personer med intermittenta anställningar är motiverade.
- Samtidigt får möjligheterna att med kort varsel ta in extra bemanning inte begränsas för mycket. Inte heller möjligheterna att arbeta i intermittenta anställningar för dem som föredrar det bör begränsas för mycket. Arbetsgiversidan framhåller att alternativet till anställningen ofta är minskad sysselsättning.



# 11 Arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden

## 11.1 Inledning

Ett problem som har lyfts fram i samhällsdebatten liksom i utredningens kartläggning är att det finns deltidsanställda som arbetar utanför sina ordinarie anställningsavtal, antingen genom mertid eller olika typer av tidsbegränsade anställningar, utan att den faktiska arbetstiden återspeglas i anställningsavtalet. Att en arbetstagare inte har ett anställningsavtal som motsvarar den faktiska arbetstiden riskerar att skapa ekonomisk osäkerhet för den enskilda. Utredningen har därför haft i uppdrag att utreda och analysera om det bör införas en reglering som ger arbetstagare rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden. Utredningen ska beskriva rättsläget om förutsättningarna för att ett högre arbetstidsmått aktualiseras. I uppdraget ingår också att inhämta erfarenhet från Norge och redovisa innehållet i norsk lagstiftning där det har införts lagstiftning om en rätt till högre arbetstidsmått under vissa förutsättningar samt analysera och utvärdera de samhällsekonomiska konsekvenserna av den norska lagstiftningen. I uppdraget ingår även att kartlägga förekomsten av så kallade zero-hour contracts (nolltimmarsavtal) på svensk arbetsmarknad.

I detta kapitel redovisas den kartläggning och det underlag som ligger till grund för utredningens överväganden och förslag, se kapitel 12. Kapitlet inleds med en beskrivning av gällande rätt i Sverige vad gäller arbetstidsmått och nolltimmarsavtal. Därefter redogörs för den norska regleringen och erfarenheterna från Norge. Kapitlet avslutas med en beskrivning av omfattningen på arbete utöver överenskommet arbetstidsmått samt omfattningen på nolltimmarsavtal i Sverige.

## 11.2 Beskrivning och nuvarande regler

Varken lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) eller arbetstidslagen (1982:673) innehåller regler om att arbetstagare har rätt till ett visst arbetstidsmått. En arbetstagares arbetstidsmått kan regleras i kollektivavtal. Oftast är det något som arbetstagaren kommer överens med arbetsgivaren direkt om, som en del av det enskilda anställningsavtalet, eller indirekt om avtalet har uppstått genom parternas agerande.

### 11.2.1 Möjlighet att få ett högre arbetstidsmått fastställt av domstol

I Sverige finns det inte någon motsvarighet till den norska lagregeln utredningen är satt att studera, som under vissa förutsättningar ger en arbetstagare rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden, se avsnitt 11.3.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår dock att det kan ses som ett kringgående av LAS bestämmelser om en arbetsgivares anställer arbetstagare på deltid och sedan låter dessa arbeta i väsentligt större uträkning. Det kan handla om ett kringgående av rätten till uppsägnings- och permitteringslön, men även om att lagens regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist kan kringgå genom att oklarhet uppstår rörande den deltidsanställdas arbetstid.

Det finns ett rättsfall där tre sömmerskor som var deltidsanställda regelbundet hade arbetat mer tid per vecka förutom under två veckor då de beordrades att endast arbeta den deltid som stod i deras anställningsavtal. Arbetstagarorganisationen hävdade att de varit anställda med ett högre arbetstidsmått än vad som stod i anställningsavtalen och att de under de två veckorna därför hade rätt till permitteringslön. Arbetsgivarens ståndpunkt var att arbetstagarna arbetat mertid och att det under de två aktuella veckorna inte varit aktuellt med någon mertid.<sup>1</sup>

Arbetsdomstolen kom fram till att arbetsgivaren mer eller mindre systematiskt tillämpat en ordning att det i anställningsavtalen skrivits in ett visst lågt arbetstidsmått som ordinarie arbetstid. De anställda hade sedan anlitats för arbete i väsentligt större uträkning än den

---

<sup>1</sup> AD 1984 nr 76.



ordinarie arbetstiden. Det större arbetstidsmättet hade varit schema-lagt och tagits ut regelbundet under lång tid. Arbetsgivaren hade enligt domstolen inte klargjort för arbetstagarna att det handlade om mertid. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivarens agerande var ett kringgående av LAS bestämmelser. Anställningsavtalens uppgifter om arbetstiden skulle därför lämnas utan avseende och såsom ordinarie arbetstid skulle i stället gälla den tid som utgjort arbetstagarnas regelbundna arbetstid. Arbetstagarna fick därför rätt till ytterligare lön och semesterersättning för de två veckor de endast arbetat i enlighet med vad som stod i deras anställningsavtal.<sup>2</sup>

Det finns alltså enligt rättspraxis en möjlighet för arbetstagaren att få ett högre arbetstidsmätt fastställt av domstol om arbetsgivarens agerande skulle ses som ett kringgående av LAS bestämmelser. Det bör dock tilläggas att domen är unik i sitt slag och att det kan finnas skäl att vara försiktig med att dra slutsatser om vilken betydelse den ska anses ha.

Det finns också andra lagregler som påverkar den som arbetar mer än sin ordinarie arbetstid och som vill få ett högre arbetstidsmätt i sitt anställningsavtal.

### 11.2.2 Arbetstidslagens regler om mertid

Arbetstidslagen (1982:673) innehåller regler om arbetstidens längd och förläggning. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får undantag göras från lagen i dess helhet, eller från ett antal i lagen angivna bestämmelser. Några bestämmelser får även göras avvikelser från med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser gäller under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.<sup>3</sup> Lagen kompletteras eller ersätts i dag av ett stort antal kollektivavtal, vilket i realiteten betyder att hanteringen av arbetstidsfrågorna i dag till stor del styrs av kollektivavtal.<sup>4</sup>

Om det inte finns något kollektivavtal på arbetsplatsen eller om parterna inte lyckats komma överens kan Arbetsmiljöverket bevilja

---

<sup>2</sup> AD 1984 nr 76.

<sup>3</sup> Se vidare arbetstidslagen 3 §.

<sup>4</sup> Gullberg m.fl. (2014), s. 37.

dispens från många av lagens regler om arbetstidens längd och förläggning. Som en allmän förutsättning för ett undantag gäller att det ska finnas särskilda skäl. Exempel på särskilda skäl är att något oförutsett har inträffat som har lett till försening i verksamheten.<sup>5</sup>

Vid avvikelser, både i kollektivavtal och när Arbetsmiljöverket beviljar dispens, måste hänsyn tas till de begränsningar som finns i EU:s arbetstidsdirektiv<sup>6</sup> och i arbetsmiljölagens bestämmelser.<sup>7</sup> Avvikelsena måste hålla sig inom arbetstidsdirektivets gränser och inte innebära mindre förmånliga villkor för arbetstagarna än vad som följer av direktivet. Skulle avvikelserna innebära mindre förmånliga villkor är avtalet ogiltigt. Denna så kallade EU-spärr har betydelse vid avvikelser som gäller sammanlagd arbetstid, dygnsvila, nattarbete, veckovila och raster.<sup>8</sup>

## Allmän och extra mertid

Med mertid menas enligt arbetstidslagen sådan arbetstid som vid deltidсанställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet.<sup>9</sup> Lagen sätter upp begränsningar för hur mycket mertid en deltidсанställd får arbeta.

Om den deltidсанställda också jobbar som vikarie under viss tid ska arbetstiden för vikariatet räknas med i beräkningen av tillåten mertid. Mertid får inte användas för en allmän utökning av arbetstiden.<sup>10</sup>

Mertidsreglerna gäller inte för den som är partiellt ledig från sin ordinarie anställning, till exempel om en heltidсанställd är föräldraledig 25 procent och därför arbetar 75 procent under en period.<sup>11</sup>

Det finns allmän mertid och extra mertid. När det finns särskilt behov av ökad arbetstid får allmän mertid tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett kalenderår.<sup>12</sup> Extra mertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på

<sup>5</sup> Arbetsmiljöverket (2015), s. 47.

<sup>6</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

<sup>7</sup> Gullberg m.fl. (2014), s. 37.

<sup>8</sup> Arbetsmiljöverket (2015), s. 16.

<sup>9</sup> Arbetstidslagen 10 §.

<sup>10</sup> Gullberg, m.fl. (2014).

<sup>11</sup> Arbetsmiljöverket (2015), s. 28.

<sup>12</sup> Se vidare arbetstidslagen 10 § 2 st.

annat sätt som är rimligt.<sup>13</sup> Särskilda skäl kan till exempel vara oförutsedda sjukdomsfall, tillfälliga arbetsanhopningar som varit omöjliga att förutse, eller förlust av spetskompetens som inte går att ersätta omedelbart.<sup>14</sup>

Extra och allmän mertid får dock tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.<sup>15</sup>

Mertid får också tas ut i så kallade nödfall, med samma villkor som gäller för nödfallsövertid. Det gäller till exempel vid en olyckshändelse som medfört fara för liv och hälsa. Det finns inte någon begränsning för nödfallsmertiden och den ska anmälas till berörd lokal arbetstagarorganisation.<sup>16</sup>

Samtidigt som mertidsbestämmelserna gäller dock också reglerna om begränsning av övertidsuttag, som gäller oavsett om det är fråga om en hel- eller deltidsanställning och som omfattar all arbetstid som överstiger måttet för ordinarie arbetstid och jourtid vid heltidsarbete. Den sammanlagda arbetstid vid en deltidsanställning som överstiger timmarna för en motsvarande heltidstjänst kallas överskjutande mertid.<sup>17</sup> Ett exempel från Gullberg m.fl. (2014):

En deltidsarbetstagare har en ordinarie arbetstid av 35 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden vid motsvarande heltidsarbete utgör 40 timmar i veckan. Under veckorna 1, 2 och 3 tas ut arbetstid med 55 timmar i veckan. Av de 55 timmarna är 20 timmar mertid. Av dessa är 15 timmar även att anse som övertid. Vecka 4 återstår av övertidsutrymmet endast 3 timmar (48 timmar – 3 x 15 timmar).<sup>18</sup>

Skälen till att införa begränsningar i mertidsuttaget var att om inte en sådan regel fanns skulle deltidsanställda kunna utnyttjas som reservarbetskraft på så sätt att de ofta skulle kunna få en betydligt längre arbetstid än vad som avtalats. Lagstiftaren ansåg att en begränsning av mertidsuttaget skulle kunna motverka den avtalade deltiden sätts lägre än vad tjänstgöringsförhållandena motiverade.<sup>19</sup>

---

<sup>13</sup> Arbetstidslagen 10 a §.

<sup>14</sup> Prop. 2010/11:89, s. 49.

<sup>15</sup> Arbetstidslagen 10 a §.

<sup>16</sup> Se vidare arbetstidslagen 9 §.

<sup>17</sup> Gullberg, m.fl. (2014).

<sup>18</sup> Gullberg, m.fl. (2014).

<sup>19</sup> Prop. 1981/82:154, s. 22 ff.

## Mertid vid oklart arbetstidsmätt

Det finns risk att mertidsregler kan kringgås genom att arbetstiden i anställningsavtalet hålls obestämd, något som Arbetsdomstolen påpekade i lagstiftningsärendet om ny arbetstidslag.<sup>20</sup> Det kan till exempel vara fallet om anställningsavtalet bara anger att arbetstagaren ska arbeta vid behov eller om anställningsavtalet är ett så kallat noll-timmarsavtal, se vidare kapitel 12. Det kan alltså bli så att det saknas underlag för beräkning av mertid. Det har i doktrin ansetts vara arbetsgivaren som har att visa att arbetstiden verkligen är så oregelbunden att mertidsreglerna inte går att tillämpa.<sup>21</sup> Det finns också bestämmelser i LAS om att arbetsgivaren är skyldig att upplysa arbetstagare om villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Bland de villkor som särskilt anges att arbetsgivaren ska informera om finns längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka (6 c § femte punkten LAS). Arbetsgivaren har i praxis ansetts ha bevisbördan för vad anställningsavtalet innebär i frågor som finns i bestämmelsen (se till exempel AD 2016 nr 21).

## Arbetsmiljöverket utövar tillsyn

Det är Arbetsmiljöverket som har ansvar för tillsynen av att arbetstidslagen följs. Myndigheten får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen och föreskrifter som meddelas med stöd av lagen ska följas. Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite. Lagen innehåller också straffbestämmelser. I den mån lagen har ersatts av arbetstidsbestämmelser i ett kollektivavtal faller myndighetstillsynen bort.

### 11.2.3 Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad

Sedan 1997 har en deltidsanställd arbetstagare företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad (arbetstidsmätt<sup>22</sup>). Bakgrunden var att lagstiftaren ansåg att heltidsanställningar borde eftersträvas

<sup>20</sup> Prop. 1981/82:154, s. 24.

<sup>21</sup> Gullberg, m.fl. (2014).

<sup>22</sup> I 25 a § LAS används begreppet sysselsättningsgrad. Se avsnitt 2.4 för begreppen arbetstidsmätt och sysselsättningsgrad.

medan deltidsanställningar endast skulle förekomma när det var motiverat av verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål.<sup>23</sup> Även den som har en tidsbegränsad deltidsanställning kan göra gällande företrädesrätt till arbete med högre sysselsättningsgrad.<sup>24</sup>

För att företrädesrätten ska vara aktuell krävs att samtliga av följande kriterier är uppfyllda:

- Arbetstagaren ska ha anmält till arbetsgivaren att hen vill ha en högre sysselsättningsgrad.
- Arbetsgivarens aktuella behov av arbetskraft ska tillgodoses genom att den deltidsanställda får ökad arbetstid.
- Arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.
- Om arbetsgivaren har flera driftsenheter måste den lediga anställningen finnas inom den driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.<sup>25</sup>

Företrädesrätten torde endast gälla i nyanställningssituationer och ger inte arbetstagare någon rätt att styra hur arbetsgivaren lägger upp sin verksamhet, till exempel genom att inrätta heltidstjänster eller flytta runt arbetstagare till olika tjänster.<sup>26</sup> Företrädesrätten hindrar inte heller arbetsgivarens rätt att organisera arbetet.<sup>27</sup> Den ålägger inte heller arbetsgivaren att vid behov av ytterligare arbetskraft ändra sin befintliga organisation för att kunna erbjuda deltidsanställda en ökad sysselsättningsgrad.<sup>28</sup>

Bestämmelsen har inte något krav på en viss kvalifikationstid.<sup>29</sup> Rätten är inte heller begränsad till ett visst kollektivavtalsområde, utan rätten till en anställning med högre sysselsättningsgrad gäller hela den egna driftsenheten.<sup>30</sup>

Om flera deltidsanställda arbetstagare har anmält att de vill ha en högre sysselsättningsgrad bestäms turordningen dem emellan på så

---

<sup>23</sup> Prop. 1996/97:16, *En arbetsrätt för ökad tillväxt*, s. 45.

<sup>24</sup> AD 2000 nr 51.

<sup>25</sup> LAS 25 a §.

<sup>26</sup> Lunning L. och Toijer, G. (2016) och prop. 1996/97:16, s. 45.

<sup>27</sup> AD 2009 nr 9.

<sup>28</sup> AD 2012 nr 41.

<sup>29</sup> Jämför företrädesrätt till återanställning, där det som huvudregel krävs att arbetstagaren ska ha varit anställd sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Se kapitel 8.

<sup>30</sup> Prop. 1996/97:16, s. 45.

sätt att den med längsta anställningstid, oavsett sysselsättningsgrad, har företräde och vid lika anställningstid har högre ålder företräde.

Företrädesrätten för deltidsanställda går före företrädesrätten till återanställning för tidigare anställda i LAS 25 §, men kommer efter rätten till omplacering enligt LAS 7 § andra stycket.

#### 11.2.4 Förhandlingsskyldighet

Innan en arbetsgivare anställer en arbetstagarare i en verksamhet där någon annan har företrädesrätt till återanställning eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad är hen skyldig att förhandla med berörd arbetstagarorganisation.<sup>31</sup> Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som ska få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad.<sup>32</sup> Syftet med förhandlingsskyldigheten är att ge möjlighet för arbetstagarorganisationen att få insyn och kontroll av att företrädesrätten respekteras.<sup>33</sup>

#### 11.2.5 Det finns inte något skydd för arbetstidsmåttet

Om anställningstiden är minst tre veckor ska arbetsgivaren senast en månad efter det att arbetstagararen har börjat arbeta lämna skriftlig information till arbetstagararen om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (6 c § LAS). Bestämmelsen kom till i samband med att EU-direktiv blev genomfört i svensk rätt.<sup>34</sup> Information ska innehålla bland annat längden på arbetstagararens normala arbetsdag eller arbetsvecka. En arbetsgivare som i strid med bestämmelsen inte lämnar information eller lämnar felaktig sådan kan bli skadeståndsskyldig (38 § LAS). Bestämmelsen innebär därmed inte ett skydd för ett visst arbetstidsmått för arbetstagararen, och att information om den normala arbetsdagen eller arbetsveckan lämnas av arbetsgivaren behöver inte innebära men kan påverka att det blir del av avtalet. Det finns ett förslag från kommissionen om ett EU-direktiv om arbetsvillkor som

<sup>31</sup> På det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

<sup>32</sup> LAS 32 §.

<sup>33</sup> Lunning och Toijer (2016).

<sup>34</sup> Direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991, kallat upplysningsdirektivet.

innebär att information ska lämnas från första dagen av anställningen.<sup>35</sup>

### 11.2.6 Vad är ett nolltimmarsavtal?

Ett nolltimmarsavtal innebär att arbetstagaren har ett anställningsavtal som inte garanterar några arbetstimmar och därmed heller inte någon inkomst. Arbetstagaren är alltså anställd hos arbetsgivaren och kan i och med att arbetsplikt i regel följer av ett anställningsförhållande inte tacka nej om arbetsgivaren begär att hen ska arbeta.

Nolltimmarsavtalets rättsliga ställning är inte prövad i Sverige. Det finns många obesvarade frågor om anställningsvillkoren i detta, som till exempel om ett sådant avtal kan grunda någon lojalitetsplikt över huvud taget? Eller skulle avtalet kunna anses som så oskäligt att det är ogiltigt eller kan jämkas enligt avtalslagen?

I det underlag som utredningen har tagit del av har vi inte funnit några exempel på regelrätta nolltimmarsavtal. I praktiken verkar det finnas ett antal olika mellanformer som inte passar in i den strikta definitionen med arbetsplikt. Det tycks exempelvis förekomma lojalitetsklausuler kopplade till anställningsavtal utan något garanterat arbetstidsmätt. Det vill säga att en anställd inte får ta motsvarande uppdrag hos konkurrenter. För arbetstagaren kan arbete med intermittenta anställningar sannolikt ibland i praktiken likna ett nolltimmarsavtal. Det har lyfts till utredningen att rätten att tacka nej för den anställda ibland är fiktiv. Den som tackar nej kanske inte får frågan om att arbeta igen och pressen på att anta ett erbjudet jobb-erbjudande blir då högt.

### Skillnader mellan nolltimmarsavtal och intermittenta anställningar

Till skillnad från en arbetstagare som arbetar i intermittenta anställningar, se kapitel 8 och definitionen där, kan den som har ett nolltimmarsavtal inte tacka nej om arbetsgivaren begär att hen ska arbeta. Det föreligger alltså ett anställningsförhållande mellan parterna så länge avtalet löper, vilket sannolikt innebär att den tiden också skulle

---

<sup>35</sup> Kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (COM (2017) 797).

räknas som anställningstid. Om bedömningen är att en arbetstagare med ett nolltimmarsavtal är deltidsanställd på noll timmar innebär det också att arbetstidslagens regler om mertid blir aktuella med de begränsningar av mertid som lagen ställer upp. All arbetstid arbetstagaren arbetade skulle då räknas som mertid och hen skulle då till exempel kunna arbeta max 200 timmar (allmän mertid) per år. Se också ovan om mertid vid oklart arbetstidsmått, avsnitt 11.2.2.

När det gäller intermittenta anställningar förekommer så kallade ramavtal, vilka ska ses som villkorsavtal som uppställer de villkor som ska gälla när arbetstagaren arbetar intermittent. Skillnaden jämfört med ett nolltimmarsavtal är att ramavtalet inte innebär någon arbetsplikt och inte heller någon löpande anställningstid mellan arbetstillfällena, utan alltså bara sätter upp vilka villkor, till exempel lön, som ska gälla då arbetstagaren arbetar.

### 11.3 Erfarenheter från Norge

I Norge har det införts lagstiftning om en rätt till högre arbetstidsmått under vissa förutsättningar. Utredningen har haft i uppdrag att inhämta erfarenheter från Norge och redovisa innehållet i norsk lagstiftning, samt att analysera och utvärdera de samhällsekonomiska konsekvenserna av den norska lagstiftningen.

#### 11.3.1 Översiktligt om den rättsliga regleringen för deltids- och tidsbegränsat anställda i Norge

Den första norska arbeidsmiljøloven kom 1977 och var inspirerad av bland annat den svenska LAS från 1973.<sup>36</sup> Det finns mycket i den norska anställningsskyddslagstiftningen som liknar den svenska, men det finns också en hel del som skiljer sig åt. För att kunna sätta reglerna om rätten till ett högre arbetstidsmått i sitt sammanhang görs inledningsvis en översiktlig genomgång över norska för frågan relevanta lagregler, utöver den specifika reglering som utredningen är satt att studera.

---

<sup>36</sup> Edvardsen (2012), s. 107.



## Huvudregel och definition av tillsvidareanställning

Huvudregeln i norsk rätt är att arbetstagare ska anställas tills vidare (ansettes fast).<sup>37</sup> Arbeidsmiljøloven ställer också upp ett krav på att alla anställningsavtal ska vara skriftliga och att dessa ska innehålla viss minsta information.<sup>38</sup>

Mot bakgrund av att det inom bemanningsbranschen i Norge har blivit vanligt med tills vidare gällande anställningsavtal utan någon garanterad arbetstid eller lön (fast ansettelse uten garantilønn) tog Stortinget i början av juni 2018 beslut om en lagstadgad definition av vad en tillsvidareanställning är för något (av vår kursivering framgår de ändringar som gjordes i juni 2018):

*Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om oppbør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.*<sup>39</sup>

Förändringen gjordes för att säkra att tillsvidareanställda arbetstagare ska veta när de ska arbeta och därmed också hur stor deras inkomst blir, samt att arbetsgivare inte ska kunna kringgå bestämmelserna om när tidsbegränsade anställningar får användas genom att anställa någon tills vidare utan någon garanterad arbetstid eller lön.

Definitionen kombinerades med en precisering av bestämmelsen om anställningsavtalets innehåll. Detta för att ge arbetstagaren förutsägbarhet för när arbetet ska utföras, även i situationer när arbetet ska utföras periodvis, och/eller oregelbundet på olika dagar eller vid olika tidpunkter (av vår kursivering framgår de ändringar som gjordes i juni 2018):

Arbetsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder: /.../

j) lengde og plassering av *den daglige* og ukentlige arbeidstid. *Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.*<sup>40</sup>

<sup>37</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-9 (1). Jämför LAS 4 § som anger att anställningsavtal gäller tills vidare.

<sup>38</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-5 och 14-6. Jämför LAS 6 c § om att arbetsgivaren ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

<sup>39</sup> Lovvedtak 69 (2017-2018) och Prop. 73 (2017-2018), s. 24 ff.

<sup>40</sup> Lovvedtak 69 (2017-2018).

## Tidsbegrensade anställningar och omvandlingsregel

Avtal om tidsbegrensade anställningar (midlertidig ansettelse) får i Norge inngås under ett antal förutsättningar. Lagtexten ser ut såhär:

Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten,
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten eller
- f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.<sup>41</sup>

Det finns alltså inte någon motsvarighet till Sveriges allmänna viss-tidsanställning, utan ett antal villkor måste på ett eller annat sätt vara uppfyllda för att det ska vara tillåtet att anställa tidsbegränsat. För f) gäller ytterligare en begränsning:

Reglene i dette ledd gjelder ansettelse etter første ledd bokstav f for arbeidsoppgaver av samme art innenfor virksomheten. Arbeidsgiver kan regne enheter med minst 50 ansatte som en egen virksomhet. Når en arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav f, ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp, starter en karanteneperiode på tolv måneder for arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren kan i karanteneperioden ikke foreta nye ansettelse som nevnt i første punktum.<sup>42</sup>

Om en arbetstagare sammanhängande har varit tidsbegränsat anställd under tre eller fyra år, beroende av anställningsform, ska anställningen anses vara en tillsvidareanställning:

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a eller i mer enn tre år etter første ledd bokstav b og f, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-9 (1).

<sup>42</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-9 (7).

<sup>43</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-9 (1).

Här skiljer sig omvandlingsregeln från den vi har i Sverige bland annat på så sätt att den norska regleringen kräver att arbetet har varit sammanhängande, vilket gör att om arbetstagaren till exempel haft ett kortare uppehåll börjar anställningstiden att räknas på nytt när arbetet inleds igen.

Om en arbetstagare är tidsbegränsat anställd utan att det är tillåtet är hen tillsvidareanställd och kan gå till domstol för att få detta fastställt och även kräva ersättning.<sup>44</sup>

## Grundbemanningsläran

Grundbemanningsläran (Grunnbemanningslæren eller Læren om fast ansettelse ved varig behov) finns inte i någon norsk lag, utan har vuxit fram i rättspraxis.<sup>45</sup> Kärnan i läran är att om det i en verksamhet föreligger ett mer eller mindre konstant arbetskraftsbehov ska det täckas upp med en större grundbemanning av tillsvidareanställda.<sup>46</sup>

Kortfattat innebär den att om arbetsgivaren över tid har haft tidsbegränsade anställningar för att täcka ett stabilt och varaktigt (stabilt och varigt) arbetskraftsbehov kan en domstol komma fram till att den arbetstagare som har varit tidsbegränsat anställd i stället ska vara tillsvidareanställd.<sup>47</sup> Den centrala värderingen domstolen måste göra är om arbetsgivarens verksamhet har en för låg grundbemanning och därför borde anställa arbetstagaren tills vidare i stället för tidsbegränsat.<sup>48</sup> Läran torde gälla alla typer av tidsbegränsade anställningar, men de avgörande från högsta instans som finns gäller vikariat.<sup>49</sup>

Trots att lagen tillåter vikariat (och andra tidsbegränsade anställningar) kan alltså inte arbetsgivaren täcka upp ett stadigt och varaktigt arbetskraftsbehov genom att anställa tidsbegränsat, utan då ska arbetsgivaren enligt grundbemanningsläran anställa tills vidare. Typiskt gäller det större arbetsplatser där det finns ett stabilt och förutsägbart behov av vikarier på grund av frånvaro.<sup>50</sup>

---

<sup>44</sup> Arbejdsmiljøloven kapittel 14, § 14-11.

<sup>45</sup> Se framför allt Statfjorddommen i Rt. 1989.1116, Ambulansedommen i Rt. 2006.1158 och Sykehuset Innlandet-dommen i Rt. 2009.578.

<sup>46</sup> Næss Skjønberg, Hognestad och Jenum Hotvedt (2017), s. 133.

<sup>47</sup> Borgarting lagmansrett Dom LB-2017-80601.

<sup>48</sup> Edvardsen (2012), s. 104.

<sup>49</sup> Edvardsen (2012), s. 110.

<sup>50</sup> Borgarting lagmansrett Dom LB-2017-80601.

För att en arbetstagare ska kunna kräva en tillsvidareanställning på grund av grundbemanningsläran krävs att hen har en anknytning (tilknytning) till verksamheten genom att ha arbetat som vikarie hela eller delar av det stabila och varaktiga behovet över lång tid.<sup>51</sup>

Høyesterett har alltså sammanfattningsvis ställt upp två huvudvillkor för grundbemanningsläran, ett som gäller arbetsgivarens verksamhet och ett som gäller arbetstagaren:

1. Det måste finnas ett stabilt och förutsägbart (påregnelig) arbetskraftsbehov i den aktuella delen av verksamheten som kan lösas genom en ökad grundbemanning.
2. Arbetstagaren ska ha en anknytning (tilknytning) till arbetsplatsen eller arbetsuppgifterna.<sup>52</sup>

Utgångspunkten är att arbetstagaren har rätt till en tillsvidareanställning på den sysselsättningsgrad som hen haft i den olagliga tidsbegränsade anställningen. Det finns dock inte, såvitt utredningen känner till, något avgörande från högsta instans på vilken sysselsättningsgrad arbetstagaren har rätt till om hen arbetat på olika sysselsättningsgrader under aktuell period.<sup>53</sup> Grundbemanningsläran omfattar även tillsvidareanställda deltidsarbetande som vill ha ett högre arbetstidsmått.

Till skillnad från i svensk rätt går domstolen i grundbemanningsläran in och prövar arbetsgivarens verksamhet och behovet av en eventuellt utökad grundbemanning. Detta skiljer sig mot Arbetsdomstolens avgörande i AD 1984 nr 76 där domstolen inte går in och prövar själva behovet i arbetsgivarens verksamhet, utan kommer fram till att arbetsgivarens agerande varit ett kringgående av LAS regelverk. Se vidare under avsnitt 11.2.1.

---

<sup>51</sup> Borgarting lagmansrett Dom LB-2017-80601.

<sup>52</sup> Edvardsen (2012), s. 109 f. Hur stark denna anknytning måste vara är dock omdiskuterat, se vidare Edvardsen (2012), s. 126 f.

<sup>53</sup> Se Edvardsen (2012), s. 132 ff.

## Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad

På samma sätt som i Sverige finns det utöver en företrädesrätt till återanställning för personer som har sagts upp på grund av arbetsbrist även en företrädesrätt för deltidsanställda till högre sysselsättningsgrad (utvidet stilling) under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.<sup>54</sup> På samma sätt som i Sverige gäller det också i situationen då arbetsgivaren nyanställer.

En aktuell fråga i Norge är om arbetsgivaren är skyldig att dela upp en tjänst som är ledig för att den deltidsanställda arbetstagaren med företrädesrätt ska kunna höja sin sysselsättningsgrad. I en dom från 2016 kom Norges högsta domstol (Høyesterett) fram till att bestämmelsen inte ger en deltidsanställd arbetstagarare företrädesrätt till en del av den lediga tjänsten.<sup>55</sup> Detta i motsats till den långvariga praxis som växt fram i Tvisteløsningsnemnda, se om nämnden nedan i avsnitt 11.3.2.<sup>56</sup> Tvisteløsningsnemndas tidigare praxis innebar en företrädesrätt till en del av tjänsten, så länge arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer och det inte innebar en väsentlig olägenhet/betydande nackdel (vesentlig ulempe) för arbetsgivaren.<sup>57</sup> Att en utlyst tjänst måste delas upp, skulle som huvudregler enligt Tvisteløsningsnemnda innebära en sådan väsentlig olägenhet för arbetsgivaren, men det måste värderas utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.<sup>58</sup>

Med anledning av Høyesteretts dom och att departementet ansåg att den innebar en begränsning av den deltidsanställdas företrädesrätt till ökad sysselsättningsgrad, på så sätt att den deltidsanställda måste kunna tacka ja till hela den utlysta tjänsten, föreslog departementet att lagtexten skulle förtydligas så att deltidsanställda kan ha företrädesrätt till en del av en tjänst.<sup>59</sup>

Den 1 januari 2019 trädde bestämmelsen om företrädesrätt för deltidsanställda i kraft (vår kursivering visar förändringen):

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. *Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.*

---

<sup>54</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-3.

<sup>55</sup> HR-2016-867-A.

<sup>56</sup> Prop. 57 L (2017–2018), s. 10.

<sup>57</sup> Prop. 57 L (2017–2018), s. 13.

<sup>58</sup> Se t.ex. Vedtak nr 4/13 i Tvisteløsningsnemnda.

<sup>59</sup> Prop. 57 L (2017–2018), s. 13.

- (2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.
- (3) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.
- (4) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.
- (5) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.<sup>60</sup>

## Tvisteløsningsnemnda

Tvisteløsningsnemnda är en oberoende partssammansatt nämnd som inrättades 2006 för att lösa vissa tvister enligt arbetsmiljøloven.<sup>61</sup> Nämnden är ett eget förvaltningsorgan men använder Arbeidstilsynets sekretariat.<sup>62</sup> I Sverige finns en förvaltningsmässig motsvarighet i form av så kallade särskilda beslutsorgan som är kopplade till utan att vara underordnade sin värdmyndighet.<sup>63</sup>

Utöver ett sekretariat består den av en ordförande (leder) och två vice ordföranden (nestleder), samt sex fasta medlemmar som är utnämnda efter förslag från huvudorganisationerna på arbetstagar- respektive arbetsgivarsidan och två ersättare (vamedlemmer).<sup>64</sup>

När ett mål ska avgöras består nämnden av en ordförande och en medlem från vardera arbetstagar- och arbetsgivarsidan. Vid behov kallas också branschmedlemmar in från vardera sida. Detta när det behövs särskild branschkunskap för att kunna avgöra ett mål, det är till exempel vanligt när det handlar om arbete inom oljeindustrin. När de arbetar i nämnden är alla medlemmar neutrala och representerar inte parterna i målet.

Förfarandet är skriftligt och före ett avgörande hämtar sekretariatet in den information som behövs från parterna i målet.

---

<sup>60</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-3 och Lovvedtak 68 (2017-2018).

<sup>61</sup> För vilka tvister se arbeidsmiljøloven kapittel 17, § 17-2.

<sup>62</sup> Arbeidstilsynets hemsida.

<sup>63</sup> Staskontoret 2014:4.

<sup>64</sup> Se mer om nämnden och vilka rättsområden den behandlar på <https://www.nemndene.no/tvisteløsningsnemnda/>. Bland annat gäller det tvister om företrädesrett till högre sysselsättningsgrad och rätten till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden.

En aktuell fråga är om nämndens beslut har rättskraft eller inte. De flesta trodde nog att besluten hade rättskraft fram till att Høyesterett 2016 kom fram till den inte hade det.<sup>65</sup> Med anledning av det tog Stortinget i början av juni 2018 beslut om att införa ett förtydligande i arbetsmiljøloven § 17-2 om att nämndens beslut har rättskraft. Bestämmelsen trädde i kraft 1 januari 2019.<sup>66</sup>

## Sammanfattning

Reglerna ovan innebär sammanfattningsvis att en arbetstagarare i Norge har en möjlighet att gå till domstol<sup>67</sup> och få en dom på en tillsvidareanställning och/eller sitt faktiska arbetstidsmätt på grund av:

- Att arbetsgivaren har brutit mot definitionen av tillsvidareanställning och att det inte har funnits någon grund för en tidsbegränsad anställning.<sup>68</sup>
- Att arbetsgivaren har brutit mot reglerna om tidsbegränsade anställningar.
- Att tidsgränsen på tre eller fyra års sammanhängande arbete i tidsbegränsad anställning är uppfyllda.
- Grundbemanningsläran.<sup>69</sup>
- Att arbetsgivaren inte har gett arbetstagararen företrädesrätt till en högre sysselsättningsgrad.

Sedan den 1 januari 2014 finns det också ytterligare en bestämmelse som ger arbetstagarare en rätt till ett arbetstidsmätt som motsvarar den faktiska arbetstiden, vilket nästa avsnitt handlar om.

---

<sup>65</sup> Norges Høyesterett – Dom – HR-2016-867-A.

<sup>66</sup> Lovvedtak 68 (2017–2018).

<sup>67</sup> För vissa frågor krävs att arbetstagararen först går till Tvisteløsningsnemnda.

<sup>68</sup> Efter att den av Stortinget antagna bestämmelsen trätt i kraft.

<sup>69</sup> Prop. 83 L, s. 72.

### 11.3.2 En rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden

Bestämmelsen som under vissa förutsättningar ger arbetstagare en rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden infördes 2014 ser ut såhär:

- (1) Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for mer arbeidet ikke lenger foreligger. Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.
- (2) Tvist om rett etter denne bestemmelsen avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.<sup>70</sup>

Samtidig med bestämmelsen infördes en skyldighet för arbetsgivaren att minst en gång per år ta upp frågan (dröfte) om användandet av deltidanställningar med företrädare för arbetstagarna (tillitsvalgte).<sup>71</sup> Det infördes också ytterligare en skyldighet för arbetsgivaren. Innan ett anställningsbeslut till en tjänst som en arbetstagare kräver företrädesrätt till fattas, ska frågan tas upp (dröftes) med den arbetstagare som har begärt företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.<sup>72</sup>

Bestämmelserna tar sikte på att begränsa ofrivilligt deltidarbete och att stärka de deltidarbetandes rättigheter. Bakgrunden var att den dåvarande norska regeringen ansåg att ofrivillig deltid är ett stort problem för dem som berörs då det bland annat innebär lägre inkomster och i längden en sämre pension. Deltidsarbete som sträcker sig över lång tid var enligt regeringen det allvarligaste problemet, då det kan få negativa konsekvenser för arbetstagares karriär, pension och ekonomiska oberoende. I en studie framgick det att 17 procent av de deltidarbetande ville arbeta mer och 20 procent av de deltidarbetande ville öka sitt arbetstidsmått.<sup>73</sup> Det var också fler kvinnor än män som arbetade ofrivillig deltid i Norge när bestämmelsen infördes (70 procent av de ofrivilligt deltidarbetande var kvinnor). Från ett samhällsekonomiskt perspektiv ansåg regeringen

<sup>70</sup> Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) kapittel 14, § 14-4 a.

<sup>71</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-1 a och Prop. 83 L (2012–2013), s. 69.

<sup>72</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-3 tredje ledd och Prop. 83 L (2012–2013), s. 81.

<sup>73</sup> Uppgifter från Unio.



att de ofrivilligt deltidssarbetande utgjorde en outnyttjad arbetskraftsreserv.<sup>74</sup>

De företrädare för arbetsmarknadens parter som utredningen har träffat uppger alla att det är frågan om ofrivillig deltid som var bakgrunden till införandet av regleringen. En negativ aspekt med ett lägre arbetstidsmätt än det faktiska som lyftes av arbetsmarknadsparterna vid utredningens besök är att det saknas uppsägningstid för det arbete som utförs utöver ordinarie arbetstid.

## Gäller endast tillsvidareanställda

Bestämmelsen gäller endast tillsvidareanställda (fast ansatte). Tidsbegränsat anställda har inte någon rätt enligt lagen och för att arbetstiden ska räknas med måste arbetstagaren ha varit tillsvidareanställd under hela beräkningsperioden.

## En beräkningsperiod på tolv månader

Beräkningsperioden är tolv månader. Tidsperioden räknas från den tidpunkt som arbetstagaren framställer sitt krav om ett högre arbetstidsmätt till arbetsgivaren och tolv månader bakåt från det.

Vid remissbehandlingen av bestämmelsen föreslog en del av remissinstanserna att beräkningsperioden skulle vara kortare, medan andra menade att den borde vara längre. I förslaget kom departementet att landa i att tolv månader var väl avvägt för att markera en gräns för vad som är acceptabelt i form av maximal varaktighet av mertidsarbete. En risk man såg var att arbetstagare som närmade sig gränsen för rätt till ett högre arbetstidsmätt skulle "luftas", det vill säga få kortare avbrott i sitt merarbete. Departementet betonar i propositionen att förekomst av detta skulle kunna användas som bevis för att arbetsgivaren har kringgått anställningsskyddet.

Själva ansökan om ett högre arbetstidsmätt innehåller inte några formkrav. Som möjliga underlag för ansökan nämns löneutbetalningar, arbetsplaner och det underlag arbetsgivare är skyldiga att ha när det gäller anställdas arbetstid.<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> Prop. 83 L (2012–2013), s. 65.

<sup>75</sup> Prop. 83 L (2012–2013), s. 77.

Lagen sätter inte upp någon tidsfrist för när arbetsgivaren måste svara på arbetstagarens begäran. Detta kan innebära att arbetstagaren får vänta länge innan hen vid avslag därefter kan gå till Tvisteløsningsnemnda.

### Arbete utöver avtalad arbetstid

I princip räknas allt arbete utöver ordinarie arbetstid in som grund för bedömningen om det föreligger en rätt till ett utökat arbetstidsmätt. Som typexempel i propositionen nämns anställda som hoppar in och gör extra pass utöver den avtalade sysselsättningsgraden. Däremot räknas arbete vid en situation där en deltidsanställd utöver sin ordinarie tjänst även har ett vikariat för exempelvis en föräldraledig inte in. Motiveringen är att den anställda då inte arbetar utöver avtalad arbetstid. Var gränsen mellan ett sådant vikariat och extra pass går ska enligt propositionen utvecklas i praxis. Arbetets varaktighet och karaktären av merarbetssituation bör enligt propositionen vara vägledande vid dessa gränsdragningar.<sup>76</sup>

Vikariat eller andra tidsbegränsade anställningar med en viss varaktighet tas alltså som huvudregel inte med i beräkningen av hur mycket arbete som utförts då det anses vara ”avtalad arbetstid”. Här har det dock uppstått många gränsdragningsfrågor där vissa ännu inte har fått ett svar. Vad gäller för flexitid som i slutändan tas ut som pengar? Avdelningsmöten på kvällstid? Om arbetstagare på eget initiativ byter arbetspass med varandra? Är semestervikariat en säsongstopp som inte ska räknas med? Ska arbetspass som arbetstagaren egentligen inte är kvalificerad för räknas med?

Vikariat under lov där omfattningen inte fastställs i förväg ska dock räknas med. Det gäller också avdelningsmöte på kvällstid.

När det kommer till arbetspass som arbetstagaren egentligen inte är kvalificerad för har Tvisteløsningsnemndas praxis svängt fram och tillbaka. Det typiska exemplet är vårdpersonal (helsefagarbeider/hjelpepleier) som arbetat extra som sjuksköterska utan att vara kvalificerade för det. Från början räknades sådana arbetspass med i regelbundenhetsbedömningen, men inte när själva sysselsättningsgraden skulle

---

<sup>76</sup> Prop. 83 L (2012-2013), s. 76.

fastställas.<sup>77</sup> Sedan ändrades detta så att arbetspassen varken skulle räknas med vid bedömningen av merarbetets regelbundenhet eller vid fastställandet av den utökade sysselsättningsgraden.<sup>78</sup>

I nämndens senaste avgörande gällande detta från maj 2018 tas de arbetspass en vårdanställd (hjelpepleier) arbetat som sjuksköterska med i regelbundenhetsbedömningen. Nämnden betonar att arbetsgivaren vid merarbetet kunnat organisera verksamheten så att den fungerat trots att arbetstagaren inte varit sjuksköterska. Vidare hade arbetsgivaren inte aktivt arbetat för att anställa sjuksköterskor och hade heller inte gjort sannolikt att det för verksamheten inte var försvarbart att öka andelen tillsvidareanställda med arbetstagarens kompetens.<sup>79</sup> Den praxis som gäller för närvarande är alltså att arbetspass som arbetstagaren inte har varit kvalificerad för som huvudregel inte tas med i bedömningen av regelbundenhetskravet men att det vid bedömningen görs en värdering av om arbetsgivaren har försökt täcka kompetensbehovet med kvalificerad personal. Har inga sådana åtgärder vidtagits räknas även pass där arbetstagaren inte har varit kvalificerad för arbetet med.<sup>80</sup>

## Merarbetet ska ha utförts regelbundet

Merarbetet ska ha utförts regelbundet för att kunna ligga till grund för en rätt till ett högre arbetstidsmätt. Det innebär att arbete som har utförts under tillfälliga arbetstoppar eller säsongsavvikelser inte ska kunna utgöra sådan grund. I propositionen nämns även att arbetet ska ingå i den löpande driften av verksamheten. Kravet på regelbundenhet ska enligt propositionen å andra sidan inte tolkas allt för strikt, utan det ska finnas utrymme för vissa variationer inom tolv månadersperioden.<sup>81</sup>

Enligt praxis från Tvisteløsningsnemnda är merarbetets frekvens, omfattning och stabilitet (hyppighet, omfang og stabilitet) de tre centrala delarna i regelbundenhetsbedömningen. Kriterierna kan gå in i varandra och enligt nämnden ska det inte ställas särskilt stränga

<sup>77</sup> Se t.ex. Vedtak nr 55/16 i Tvisteløsningsnemnda.

<sup>78</sup> Vedtak nr 03/17 i Tvisteløsningsnemnda.

<sup>79</sup> Vedtak nr 34/18 i Tvisteløsningsnemnda. Nämnden grundar sitt beslut på en dom från Borgarting lagmansrett, LB 2017-80601 där en assistent fått rätt till en tillsvidareanställning på grund av grundbemanningsläran och de arbetspass hon arbetat som sjuksköterska, vilket hon inte varit kvalificerad för, skulle räknas med när sysselsättningsgraden fastställdes.

<sup>80</sup> Uppgifter från Tvisteløsningsnemndas sekretariat.

<sup>81</sup> Prop. 83 L (2012–2013), s. 77 f.

krav för att merarbetet ska räknas med. Det är tillräckligt att det har förekommit merarbete under hela perioden, vilket vittnar om ett stabilt och varaktigt (stabilt og varig) behov hos arbetsgivaren.

En helhetsbedömning ska göras och de tre kriterierna ska bedömas i förhållande till varandra. Till exempel när omfattningen av merarbetet är litet bör merarbetet i regel ha varit tydligt (utpreget) regelbundet.<sup>82</sup>

Om det under någon del av perioden inte har utförts något merarbete ska man se till vad orsaken till detta har varit. Under perioder där arbetstagaren haft semester kan man inte räkna med att något extraarbete borde ha utförts. Detsamma gäller när arbetstagare har haft mycket schemalagd arbetstid på sin ordinarie tjänst.<sup>83</sup>

När det gäller frånvaro på grund av sjukdom uppstår problemet att om arbetstagaren har varit sjuk under längre perioder kommer det inte att finnas något underlag för att göra en regelbundenhetsbedömning. Enligt nämnden måste dock alltid en konkret bedömning i varje enskilt fall göras. Om merarbetet till exempel är väldigt frekvent och stabilt utanför sjukdomsperioden kan det uppväga en något längre sjukdomsperiod. En månads sjukfrånvaro har enligt Tvisteløsningsnemnda inte hindrat att merarbetet ansetts ha utförts regelbundet.<sup>84</sup>

### **Rätten gäller inte om arbetsgivaren kan visa att det extra arbetet inte längre behövs**

Rätten till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden gäller inte om arbetsgivaren kan dokumentera att det extra arbetet inte längre behövs.

Undantaget fanns inte med i det ursprungliga förslaget till bestämmelsen. Vid remissbehandlingen framförde flera arbetsgivarorganisationer ett behov av en begränsning av möjligheten att åberopa en rätt till utökad sysselsättningsgrad om det skulle leda till betydande nackdel för verksamheten. Departementet höll med remissinstanserna att det fanns ett behov av en säkerhetsventil i de fall där den föreslagna bestämmelsen riskerade att leda till orimliga konsekvenser. Däremot ville man inte öppna för en bestämmelse där det i varje fall ska göras

---

<sup>82</sup> Vedtak nr 20/16 i Tvisteløsningsnemnda.

<sup>83</sup> Vedtak nr 20/16 i Tvisteløsningsnemnda.

<sup>84</sup> Vedtak nr 20/16 i Tvisteløsningsnemnda.

en subjektiv orimlighets/rimlighetsavvägning. Det slutliga förslaget kom att bli en regel som gör att rätten till ett högre arbetstidsmätt inte blir aktuellt om arbetsgivaren kan visa att behovet inte längre finns. Bevisbördan ligger på arbetsgivaren att göra det sannolikt att behovet inte kommer att finnas i framtiden. Om arbetsgivaren visar att behovet bara kommer att finnas till viss del blir den anställdas rätt till högre sysselsättningsgrad bara motsvarande denna del.<sup>85</sup>

Tidpunkten för när bedömningen av om arbetsgivarens behov av merarbete fallit bort ska göras är då arbetsgivaren tar ställning till arbetstagarens krav. Detta under förutsättning att det sker inom rimlig tid från det att arbetstagaren framställt kravet. Tiden därefter är inte relevant för bedömningen, men det kan ha betydelse om arbetsgivaren planerar en neddragning den närmaste tiden. Motsvarande gäller också om arbetsgivaren har eller är på väg att nyanställa eller kan visa att andra arbetstagare är på väg tillbaka från sjukskrivning eller semester eller liknande.<sup>86</sup>

Arbetsgivaren ska kunna dokumentera att behovet inte längre finns. Vad gäller bortfall av arbetskraftsbehovet i framtiden måste arbetsgivaren konkret kunna visa att till exempel specifika arbetstagare är på väg tillbaka till arbete. Det räcker alltså inte med att arbetsgivaren önskar eller har planerat att göra på det ena eller andra sättet. För att arbetsgivarens planer på nedbemanning ska få betydelse krävs att de inte bara framstår som målsättningar utan de ska redan vara under behandling vid tidpunkten för arbetsgivarens avslag.<sup>87</sup>

### **En utökad genomsnittlig sysselsättningsgrad till det arbete som utförts som merarbete**

När den nya bestämmelsen infördes var det inte klarlagt om Tvistelösningensnämndas uppgift bara var att ta ställning till om arbetstagaren har rätt till ett utökad arbetstidsmätt eller om nämnden också skulle besluta hur stor en sådan ökning i så fall skulle vara. Efter att ha ställt en fråga till ansvarigt departement beslutade nämnden att den hade kompetens att också fastställa hur stor en eventuell ökning av arbetstidsmättet skulle vara.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> Prop. 83 L (2012–2013), s. 78.

<sup>86</sup> Vedtak nr 129/16 i Tvistelösningensnämnda.

<sup>87</sup> Vedtak nr 129/16 i Tvistelösningensnämnda.

<sup>88</sup> Vedtak nr 20/16 i Tvistelösningensnämnda.

I första hand är det dock parternas sak att komma överens om omfattningen. Om de inte kan enas får frågan lösas i Tvisteløsningsnemnda. Vid beräkningen är det naturliga enligt propositionen att utgå från en genomsnittsbekning men med visst utrymme för anpassning i det enskilda fallet. En arbetstagare har inte rätt att välja sysselsättningsgrad utifrån egna önskemål när omfattningen fastställs, utan hen får acceptera en utökad tjänst som motsvarar hela omfattningen på det fastlagda merarbetet. Däremot finns det inte något hinder mot att arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om ett lägre arbetstidsmätt än det som fastställts.<sup>89</sup> Det absolut vanligaste är att nämnden gör en genomsnittsbekning på det merarbete som utförts under de aktuella 12 månaderna och summan blir den utökade sysselsättningsgraden. Det är alltså inte säkert att en arbetstagare som har arbetat mycket mer under vissa delar av tolv månadersperioden, på grund av till exempel semesterperioder eller säsongstopp, får genomslag för detta när den utökade sysselsättningsgraden fastställs.<sup>90</sup>

Om merarbetet har utförts på olika arbetsställen innebär rätten att motsvarande arbetsvillkor erbjuds, det vill säga inte att tjänsten görs om till att vara förlagd på ett arbetsställe eller liknande. Det samma gäller obekväma arbetstider. Om merarbetet har bedrivits ojämnt och på obekväma pass gäller rätten en motsvarande arbetstidsförläggning.<sup>91</sup> Motsvarande gäller även för själva arbetsuppgifterna. Om arbetsuppgifterna under merarbetet har avvikit från ordinarie arbetsuppgifter måste arbetstagaren acceptera motsvarande förändring i den utökade sysselsättningsgraden.<sup>92</sup>

### Tvister avgörs i Tvisteløsningsnemnda som första instans

Tvister i frågan prövas av Tvisteløsningsnemnda och först efter att nämnden gjort sin prövning kan parterna gå till domstol.<sup>93</sup> Såvitt utredningen har kunskap om har inte något rättsfall som gäller den nu aktuella bestämmelsen gått vidare från nämnden till domstol.

---

<sup>89</sup> Prop. 83 L (2012–2013), s. 78 f.

<sup>90</sup> Vedtak nr 20/16 i Tvisteløsningsnemnda. Se också Vedtak nr 55/16 i Tvisteløsningsnemnda.

<sup>91</sup> Prop. 83 L (2012–2013), s. 78 f.

<sup>92</sup> Vedtak nr 20/16 i Tvisteløsningsnemnda.

<sup>93</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-4a.

En prövning i nämnden av en tvist gällande rätten till ett arbetstidsmått motsvarande faktisk arbetstid tar när detta skrivs cirka 20 veckor från det att ansökan kommit in.

Om nämnden kommer fram till att arbetstagaren har rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden ska nämnden (och senare eventuellt domstolen) fastställa (avsi dom) att arbetstagaren är anställd på det arbetstidsmättet.<sup>94</sup>

Det finns inte några bestämmelser om från när ett beslut om utökad sysselsättningsgrad ska gälla och frågan är såvitt utredningen känner till ännu inte prövad.

Vid brott mot bestämmelsen om rätt till en tjänst som motsvarar den faktiska arbetstiden kan arbetstagaren begära ersättning.<sup>95</sup>

### **Antal ärenden och beslut i Tvisteløsningsnemnda gällande 14-4a**

Det första beslutet som fattades av Tvisteløsningsnemnda om rätt till ett arbetstidsmått motsvarande faktisk arbetstid kom i augusti 2015. Resten av de beslut som nämnden fattade under hösten 2015 bestod av avvisning av ärenden. Enligt samstämmiga uppgifter från arbetsmarknadens parter och från nämndens sekretariat berodde denna fördröjning på att nämndens ledamöter inte var överens om hur den nya regleringen skulle tillämpas. Det innebär att det fanns en betydande stock av ärenden för nämnden att arbeta med när arbetet kom igång på allvar 2016.

---

<sup>94</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-4b (1)

<sup>95</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-4b (2).

Tabell 11.1 Antal inkomna ärenden och beslut 2015–2018

	2015	2016	2017	2018
<b>Inkomna ärenden</b>	<b>255</b>	<b>144</b>	<b>104</b>	<b>122</b>
<b>Beslut</b>	<b>12</b>	<b>134</b>	<b>180</b>	<b>65</b>
<i>Varav:</i>				
Avvisade	11	23	20	7
Bifall	1	50	60	35
Delvis bifall	0	2	6	0
Avslag	0	59	94	23
<i>Andel beslut:</i>				
Avvisade	92 %	17 %	11 %	11 %
Bifall	8 %	37 %	33 %	54 %
Delvis bifall	0 %	1 %	3 %	0 %
Avslag	0 %	44 %	52 %	35 %

*Källa:* <https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/vedtak-tvistelosningsnemnda/>

Tabell 11.1 visar att en dryg tredjedel av de ärenden som kommer in får bifall medan omkring hälften av ärendena får avslag. Bland de ärenden som har prövats i sak har omkring fyra av tio fått bifall och knappt sex av tio fått avslag under åren 2016–2017. Under 2018 (till och med slutet av augusti) fick drygt hälften av de ärenden som prövades i sak bifall. Den bild vi fick vid besöket i Norge var att man bedömer att antalet ärenden har stabiliserats på omkring 100 per år. Viktigt att notera är att det är okänt i hur stor omfattning regeringen tillämpas utan att det kommer till nämndens kännedom.

### 11.3.3 Arbetsmarknadens parter synpunkter på förslaget vid remissbehandlingen

I remissbehandlingen av förslaget till bestämmelsen som skedde vid årsskiftet 2012/13 inkom synpunkter från arbetsmarknadens parter. Här återges kort några huvudinvändningar mot förslaget.

Arbetstagarorganisationerna var i stort sett positiva till förslaget, även om de hade en del synpunkter på olika delar av innehållet och utformningen. Bland annat befarade YS och Unio att förslaget risk-



erade att leda till ett A och ett B-lag på arbetsmarknaden då en förutsättning för högre sysselsättningsgrad kunde vara att arbetstägaren gick med på att arbeta på obekväma arbetstider.<sup>96</sup>

Arbetsgivarorganisationerna var i huvudsak kritiska till förslaget och ansåg bland annat att tolv månader var för kort som referensperiod. Arbetsgivarorganisationen för privata näringslivet (NHO) var negativa till förslaget. De menade att den befintliga regleringen vad gäller deltidsanställda var tillräcklig. Dessutom menade de att förslaget var negativt i ett regionalperspektiv och att det dessutom var kvinnodiskriminerande. Kommunsektorns arbetsgivarorganisation (KS) menade att förslaget inte skulle fungera för att minska ofrivillig deltid. De befintliga reglerna om mertid respektive omvandling av visstid till tillsvidareanställning gjorde enligt KS att det inte fanns behov av ytterligare reglering inom kommunsektorn. Även Virke framförde liknande kritik. KS pekade även på administrativa kostnader av att ha parallella regelverk för att hantera samma företeelse. Arbetsgivarorganisationerna förespråkade också en möjlighet till undantag där regeln skulle innebära betydande nackdel (ulempe) för arbetsgivaren.<sup>97</sup>

#### 11.3.4 Arbetsmarknadens parter erfarenheter av lagstiftningen

I juni 2018 genomförde utredningen ett studiebesök i Norge. Utredningen träffade då Arbeids- och Socialdepartementet som är ansvarigt departement för frågan. Vid samma möte deltog även en anställd vid Tvisteløsningsnemndas sekretariat. Departementet valde även ut ett antal av arbetsmarknadens parter och utredningen träffade företrädare för samtliga föreslagna organisationer.<sup>98</sup>

De arbetstagarorganisationer vi mötte var positiva till lagstiftningen, medan arbetsgivarorganisationerna var negativa och rådde oss att inte införa något liknande i Sverige. Såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationerna var överens om att regleringen är kontroversiell och ingripande i arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

---

<sup>96</sup> Prop. 83 L (2012–2013), s. 72 ff.

<sup>97</sup> Prop. 83 L (2012–2013), s. 72 ff.

<sup>98</sup> NHO, Virke, KS, LO, Unio, Parat/YS, Akademikerne.

## Omfattande arbete att utarbeta praxis

Samtliga av arbetsmarknadens parter vi mötte vid vårt besök i Norge framförde till utredningen att om vi i Sverige skulle införa en motsvarighet måste lagen och dess förarbeten vara tydliga med vad som gäller för bestämmelsens olika delar. De ansåg att de norska förarbetena inte ger tillräcklig vägledning, vilket har inneburit mycket extra arbete för Tvistelösningsnemnda och att det har tagit allt för lång tid att få en enhetlig praxis på plats. Fortfarande återstår också ett antal obesvarade frågor. Parternas syn är att lagstiftaren har överlämnat allt för mycket åt arbetsmarknadens parter att utarbeta i praxis.

I samband med att regleringen infördes kom det in ett stort antal ärenden. Dessutom var nämnden oenig om tolkningen vilket gjorde att nästan inga beslut fattades under 2015. Detta ledde till kraftigt stigande ärendebalanser och långa handläggningstider. Nämnden har därför fått utöka såväl antalet ledamöter som sekretariatet för att kunna arbeta av kön med ärenden.

Både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer uppgav att deras bild är att nämndens beslut efterlevs och att regleringen därmed nu fungerar rent tekniskt.

Den bild vi fick från arbetsmarknadens parter i Norge är att den helt klart övervägande delen av avgörandena i Tvistelösningsnemnda kommer från offentlig sektor och framför allt från den kvinnodominerande hälso- och sjukvårdssektorn. Det har varit relativt sett få ärenden inom det privata näringslivet även om det varit en del fall inom varuhandeln och inom markpersonal på flygplatser. Inom bemanningsbranschen tror man att det kan komma.

## Grundbemanningsläran

Vid utredningens besök i Norge blev det tydligt att införandet av en rätt att få sin faktiska arbetstid fastställd enligt de nya regler som gäller från 2014 var ett kompletterande och förenklat regelverk av den syn som sedan tidigare funnits inom grundbemanningsläran, se avsnitt 11.3.1. När de nya reglerna kom var det alltså inte ett helt nytt tänk som infördes i norsk arbetsrätt utan det hade funnits sedan tidigare. En skillnad (och en svaghet med modellen) som lyftes av

den LO-företrädare utredningen träffade är att regleringen till skillnad från grundbemanningläran ser på den enskilda arbetstagaren och inte på helheten i bemanningen.

Grundbemanningläran innebär att domstolen går in och prövar arbetsgivarens arbetskraftsbehov. Den centrala värderingen domstolen ska göra är om arbetsgivarens verksamhet har för låg grundbemanning som i stället för att fyllas med tidsbegränsade anställningar ska täckas upp med tillsvidareanställda. Någon motsvarighet till läran finns inte i Sverige utan Arbetsdomstolen har tvärtom ett flertal gånger markerat att det är arbetsgivaren ensam som avgör hur verksamheten ska organiseras. Arbetsledningsrätten, att det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet, är en viktig svensk arbetsrättslig princip.

## **Tvisteløsningsnemnda**

En stor poäng med införandet av de nya reglerna i Norge var att tvister i frågan först skulle prövas i ett förenklat skriftligt förfarande i Tvisteløsningsnemnda. På så sätt skulle det underlätta för arbetstagaren att få sin rätt tillgodosedd på ett billigt, snabbt och smidigt sätt. Det skulle minska tröskeln för arbetstagaren att vilja få sin sak prövad. I Sverige finns det inte någon motsvarighet till Tvisteløsningsnemnda.

### **11.3.5 Samhällsekonomiska konsekvenser i Norge av den norska lagstiftningen**

I utredningens uppdrag ingår att analysera och utvärdera de samhällsekonomiska konsekvenserna av den norska lagstiftningen. Det finns inte några utvärderingar eller samhällsekonomiska analyser av den norska regleringen. Det gör att omfattningen på tillämpningen är okänd, utöver de fall som har prövats. Att utvärdera de samhällsekonomiska konsekvenserna kvantitativt är därmed inte möjligt.

### 11.3.6 Kan lagstiftningen tillämpas på nolltimmarsavtal i Norge?

Frågan om bestämmelsen i arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-4a kan tillämpas på nolltimmarsavtal är inte prövad. För att den skulle kunna vara det krävs att Tvisteløsningsnemnda (och i ett senare eventuellt skede även domstolen) skulle anse att en arbetstagare med ett nolltimmarsavtal är anställd på deltid, vilket ordalydelsen i bestämmelsen kräver. Frågan blir huruvida noll timmar kan anses vara deltid, något som talar mot att lagstiftningen skulle kunna tillämpas på nolltimmarsavtal.

Frågan kommer förmodligen inte heller att prövas framöver. Detta eftersom att definitionen av vad en tillsvidareanställning är har tydliggjorts och numera ska innehålla ett fast arbetstidsmätt, se ovan under 11.3.1. I realiteten innebär detta att nolltimmarsavtal för tillsvidareanställda blir förbjudna i Norge. Ramavtal som sätter upp vilka villkor som ska gälla för det fall en arbetstagare kommer in och arbetar, kommer dock fortsatt att vara tillåtna. Se om gränsdragningen mellan dessa olika typer av avtal ovan i avsnitt 11.2.2.

Om ett förslag med en liknande rättighet införs i Sverige är förhållandet till nolltimmarsavtal en sak som behöver klargöras i lagen eller dess förarbeten.

## 11.4 Deltidsanställda som arbetar mer än överenskommen arbetstid i Sverige

För att kunna bedöma hur vanligt det är att deltidanställda arbetar mer än överenskommen arbetstid har vi gjort en beställning från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). Beställningen omfattar uppgifter på deltidanställda i Sverige i åldern 15–74 år som arbetade mer än överenskommet under mätperioden (omräknat till årsdata). Vi har tagit fram uppgifter för totalen för åren 2006, 2012 och 2017. Nedbrytning på bakgrundsvariabler<sup>99</sup> har tagits fram för 2017 enbart. Se vidare bilaga 3.

I AKU ställs både frågor om vanligen arbetad tid, det vill säga den överenskomna arbetstiden, och den faktiskt arbetade tiden under mätveckan. Genom att jämföra de två olika arbetstidsmåttan går det

---

<sup>99</sup> Kvinnor/män, arbetare/tjänstemän, fast/tidsbegränsad anställning, privat/offentlig sektor.

att skatta hur vanligt det är att arbeta utöver överenskommen arbetstid. Genom att ta fram differensen på individnivå mellan vanligen arbetad tid och faktiskt arbetstid går det också att studera hur många som har en stor skillnad mellan överenskommen och faktisk arbetstid.

År 2017 var det totalt 242 000 deltidssarbetande som arbetade mer än den överenskomna arbetstiden. Det utgör knappt 25 procent av alla anställda som hade en överenskommen arbetstid på mellan 1–34 timmar i veckan 2017 (knappt 990 000 personer), se tabell 11.2.

**Tabell 11.2 Skillnad mellan vanligen arbetad tid och faktiskt arbetad tid efter vanligen arbetad tid 2017**

Antal personer 15–74 år, Tusental personer

Vanligen arbetad tid	Faktisk arbetad tid–Vanligen arbetad tid					Totalt
	1–4 tim	5–9 tim	10–19 tim	20–34 tim	35-tim	
0–9 tim	18	10	7	2	–	38
10–19 tim	13	10	7	3	–	33
20–34 tim	83	45	32	10	1	171
<b>Totalt</b>	<b>113</b>	<b>64</b>	<b>45</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>242</b>

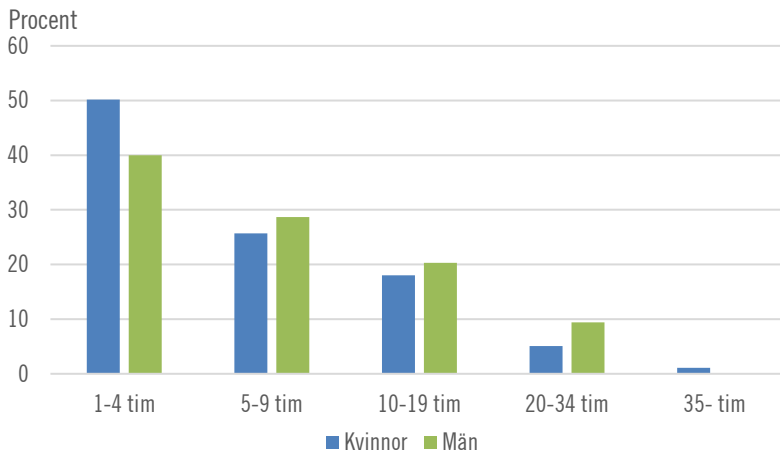
Källa: SCB, AKU.

Över hälften (113 000) arbetade endast 1–4 timmar mer. 64 000 arbetade mellan 5–9 timmar mer än överenskommet. 45 000 personer arbetade mellan 10–19 timmar mer än överenskommet. 16 000 personer arbetade mellan 20–34 timmar mer än vanligt. 10 000 av dessa arbetade i vanliga fall mellan 20–34 timmar. Det betyder att de arbetade åtminstone heltid under mätveckan. Ett fåtal, omkring 3 000 personer, arbetade så mycket som 35 timmar mer än överenskommet. För de cirka 1 000 personer som i vanliga fall redan arbetade 20–34 timmar per vecka innebär det att de arbetade minst 55 timmar under mätveckan.

154 000 av de deltidssanställda som arbetade mer än överenskommet 2017 var fast anställda och 88 000 hade tidsbegränsad anställning. Knappt 160 000 arbetade i privat sektor och drygt 75 000 arbetade i kommunal sektor. Knappt 165 000 av de deltidssanställda som arbetade mer än överenskommet 2017 var kvinnor och drygt 77 000 var män. Det motsvarade omkring 25 procent av de deltidssarbetande 2017 för både kvinnor och män.

Bland kvinnorna var det 50 procent av dem som arbetade mer än överenskommen arbetstid som arbetade mellan 1–4 timmar mer. Motsvarande andel bland männen var 40 procent. Bland männen var det en större andel som arbetade mycket mer än överenskommet, mellan 20–34 timmar mer. Se figur 11.1.

**Figur 11.1** Skillnad mellan vanligen arbetad tid och faktiskt arbetad tid 2017, kvinnor och män

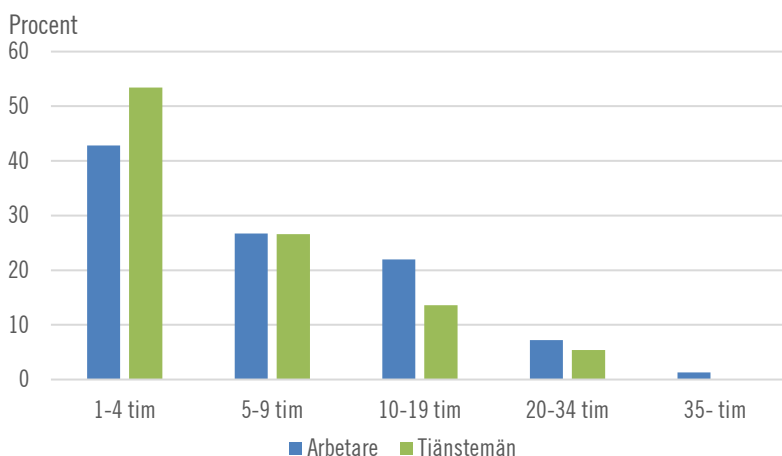


Källa: SCB, AKU.

När materialet delas upp på arbetare och tjänstemän framgår det att det var vanligare att tjänstemän arbetade mellan 1–4 timmar mer än överenskommet, medan arbetare oftare än tjänstemän arbetade mellan 10–19 timmar mer än överenskommet. Se figur 11.2.

Samtidigt var det fler deltidsanställda arbetare som arbetade mer i jämförelse med antalet tjänstemän. Av totalt 242 000 anställda med överenskommen deltid som arbetade mer än överenskommet 2017 var drygt 60 procent arbetare och knappt 40 procent tjänstemän. I antal räknat var det omkring 148 000 deltidsanställda arbetare och omkring 94 000 deltidsanställda tjänstemän totalt som arbetade mer än överenskommet 2017.

**Figur 11.2 Skillnad mellan vanligen arbetad tid och faktiskt arbetad tid 2017, arbetare och tjänstemän**



Källa: SCB, AKU.

Det var totalt omkring 38 000 deltidsanställda som 2017 hade en överenskommen deltidsanställning på mellan 1–9 timmar i veckan som arbetade mer än överenskommet. Omkring 26 000 av dem var arbetare och 11 500 var tjänstemän. De flesta av dem arbetade mellan 1–9 timmar mer än överenskommet, 72 procent bland arbetarna och 80 procent bland tjänstemännen. Bland arbetarna motsvarade det knappt 19 000 personer och bland tjänstemännen drygt 9 000 personer. Bland arbetarna som hade en deltidsanställning på mellan 0–9 timmar var det drygt 5 000 personer som arbetade mellan 10–19 timmar mer än överenskommet och ungefär 1 500 personer som arbetade mellan 20–34 timmar mer än överenskommet. Bland tjänstemännen var det för få svarande i gruppen som arbetade 10 timmar eller mer än överenskommet för att det ska gå att redovisa.

Totalt handlade det om 9 000 personer som 2017 hade en deltidsanställning på mellan 0–9 timmar som arbetade 10 timmar eller mer än överenskommet. 5 500 av dessa var kvinnor. Lika många, det vill säga 5 500, var tidsbegränsat anställda. Det betyder att det var omkring 4 500 personer som hade en tillsvidareanställning med överenskommen arbetstid på mellan 0–9 timmar som arbetade 10 timmar eller mer utöver överenskommen arbetstid 2017.

## 11.5 Omfattningen av nolltimmarsavtal på svensk arbetsmarknad

I utredningens uppdrag ingår att kartlägga förekomsten av nolltimmarsavtal.

### 11.5.1 Kartläggningen som gjorts i samarbete med arbetsmarknadens parter

Ingen av de företrädare för arbetsmarknadens parter som vi har talat med under utredningsarbetets gång har känt till något exempel på nolltimmarsavtal enligt den snäva definitionen med arbetsplikt utan överenskommen arbetstid. Däremot förekommer det anställningsavtal utan arbetstidsmått eller med ett mycket lågt arbetstidsmått. Det handlar enligt den uppfattning vi har fått om en form av intermittenta anställningar med en längre, löpande anställning botten.

Ett syfte kan vara att knyta arbetstagaren till företaget. Det tycks förekomma anställningar utan formell arbetsplikt men där möjligheten att ta andra arbeten kringskärs med lojalitetsklausuler. Det är osäkert om dessa, i likhet med eventuella avtal med arbetsplikt, skulle godkännas vid en prövning i domstol. Men om arbetstagaren inte känner till det kan de i realiteten fungera som nolltimmarsavtal. Ett annat syfte kan vara att de gällande omvandlingsreglerna då inte aktualiseras oavsett omfattning på arbetet, se kapitel 8.

Det förekommer även speciallösningar för olika yrkesgrupper som gör att det finns anställningsavtal utan överenskommen arbetstid. Ett exempel är behovsanställning inom ramen för Bevaknings- och säkerhetsavtalet där bland annat väktare och ordningsvakter kan anställas för behov för bevakningsuppdrag som uppkommer med kort varsel och/eller är av tillfällig natur och därför medför särskilda problem för arbetsgivaren att planera. Behovsanställning får också användas för att täcka upp som ersättare vid exempelvis sjukdom. Arbetsgivaren ska dock i första hand erbjuda deltidsanställda sådana uppdrag. Behovsanställningen är en tillsvidareanställning men innebär inte att något arbetstidsmått är bestämt. Arbetsgivaren behöver endast erbjuda arbete då det finns behov av arbetstagarens arbetskraft. Arbetstagaren kan efter eget gottfinnande vid varje särskilt tillfälle acceptera eller avvisa erbjudet arbete. Anställningsformen är



kopplad till kravet att alla anställda på ett auktoriserat bevakningsföretag måste vara godkända av Länsstyrelsen.

### 11.5.2 Tillsvidareanställda utan överenskommen arbetstid

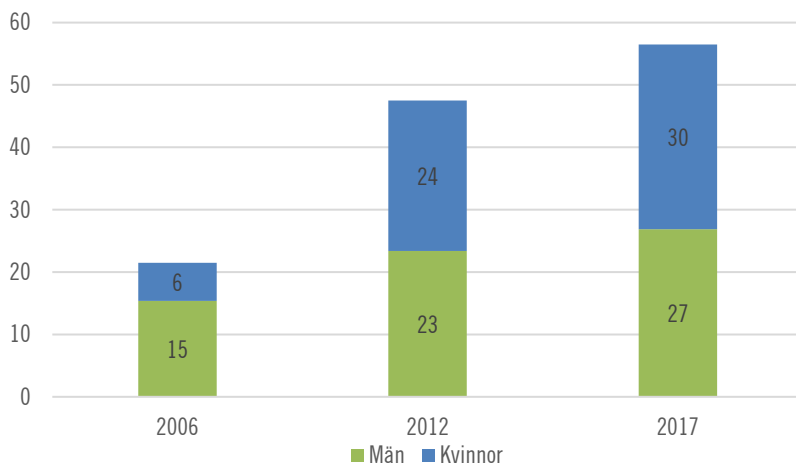
Baserat på den information vi har fått från arbetsmarknadens parter verkar nolltimmarsavtal med arbetsplikt inte förekomma på den reglerade arbetsmarknaden. Däremot förekommer det tillsvidareanställningar utan överenskommen arbetstid.

Med hjälp av samma fråga i AKU som används i kapitel 9 avsnittet för att identifiera tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid får det att identifiera tillsvidareanställda utan överenskommen arbetstid.

Figur 11.3 visar att antalet fast anställda utan överenskommen arbetstid har ökat kraftigt både bland kvinnor och bland män i jämförelse med 2006.

**Figur 11.3** Antalet fast anställda som saknar överenskommen arbetstid 2006–2017

Tusental personer



Källa: SCB, AKU.

År 2006 handlade det om totalt drygt 20 000 personer och 2017 var det totala antalet omkring 57 000 personer. Som andel av det totala antalet med tillsvidareanställning är det dock en liten del. Det handlar om en ökning från 0,6 till 1,5 procent av samtliga fast anställda.<sup>100</sup> Även könsfördelningen har förändrats mellan de undersökta åren. 2006 var det strax under 30 procent kvinnor och drygt 70 procent män i gruppen. 2017 är det drygt 52 procent kvinnor och knappt 48 procent män i gruppen som är fast anställda utan överenskommen arbetstid.

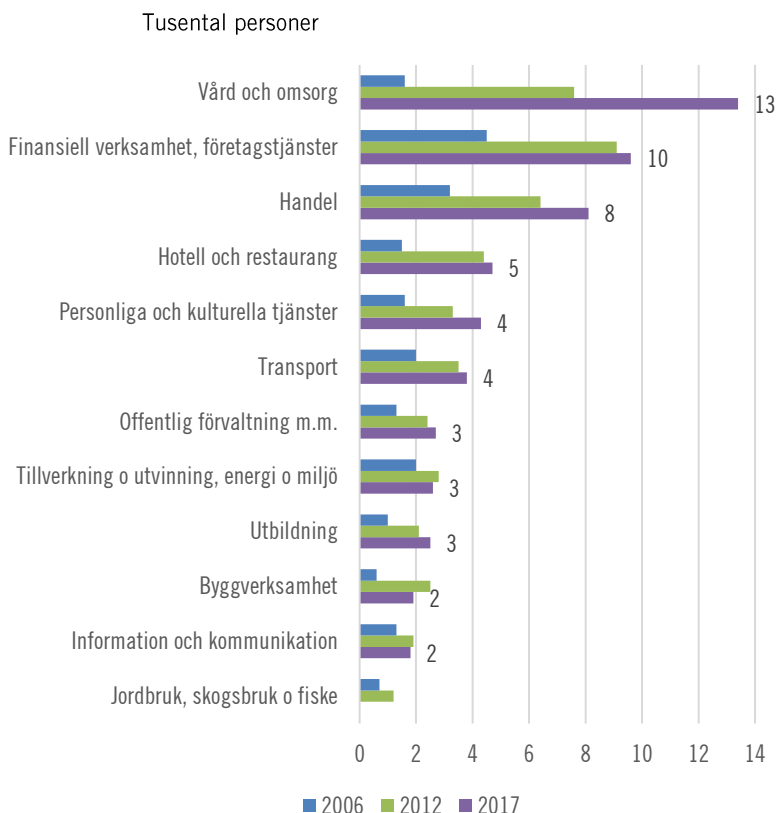
Åldersfördelningen i gruppen skiljer sig från de tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid. Bland fast anställda är det 2017 nästan 70 procent som befinner sig i åldrarna 25–64, jämfört med 43 procent bland de tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid. Knappt 60 procent är arbetare och drygt 40 procent är tjänstemän. Drygt 40 procent har eftergymnasial utbildning och en ungefär lika stor andel har gymnasieutbildning. Strax över 15 procent har enbart förgymnasial utbildning.

Figur 11.4 visar antalet fast anställda utan överenskommen arbetstid fördelat på näringsgren. De näringsgrenar som har flest fast anställda utan överenskommen arbetstid är också de näringsgrenar som har flest tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid, se figur 9.9 i kapitel 9.

---

<sup>100</sup> SCB, AKU grundtabeller samt egen bearbetning.

**Figur 11.4 Fast anställda utan överenskommen arbetstid efter näringsgren, 2006–2017**



Källa: SCB, AKU.

Vård och omsorg utmärker sig genom att stå för det största antalet 2017, men också för att uppvisa störst ökning i antalet fast anställda utan överenskommen arbetstid mellan de undersökta åren. Från att utgöra 8 procent av alla fast anställda utan överenskommen arbetstid 2006 har vård och omsorg ökat till att utgöra 24 procent 2016.

Det är en stor majoritet av de fast anställda utan överenskommen arbetstid som arbetar inom privat sektor, 42 000 av de totalt 56 000 återfinns i privat sektor. 8 000 arbetar inom primärkommunal sektor. I statlig sektor finns 3 000 och i landstingskommunal sektor 2 000 personer som uppger att de har fast anställning utan att ha överenskommen arbetstid.

## 11.6 Utredningens iakttagelser

- Den norska regleringen och de idéer som ligger till grund för regelverket om rätten till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden är enligt vår bedömning intressanta som inspiration.
- Grundbemanningsläran saknar en direkt motsvarighet i Sverige. Detsamma gäller det utbyggda tvisteförfarandet i Norge. Den norska arbetsrättsliga modellen är också väsentligt annorlunda jämfört med den svenska. Inte minst gäller det en större integration mellan arbetsmiljöfrågor och arbetsrätt och större begränsningar i möjligheterna att anställa tidsbegränsat.
- Nolltimmarsavtal med arbetsplikt verkar inte förekomma på svensk arbetsmarknad, däremot finns ett antal närliggande sätt att arbeta, som anställningsavtal utan arbetstidsmått eller med ett mycket lågt arbetstidsmått.
- Drygt 55 000 personer var 2017 tillsvidareanställda utan att ha en överenskommen arbetstid. Det är en kraftig ökning jämfört med 2006, då antalet var strax över 20 000.

# 12 Förslag för ett mer hållbart arbetsliv

## 12.1 Uppdragen

I detta kapitel redovisas överväganden och förslag för två av utredningens deluppdrag.

### 12.1.1 Skydd i anställningen för intermittent anställda

Utredningen har haft i uppdrag att utreda och analysera skyddet i anställningen för intermittent anställda. Uppdraget omfattar att kartlägga rättsläget och undersöka omfattningen av intermittenta anställningar fördelat på olika grupper och branscher. Intermittent anställning är inte en anställningsform. För att tydliggöra vilka anställningar som kartläggningen omfattar har utredningen avgränsat vilka situationer som direktivet tar sikte på. Utredningen redogör för den definition som tillämpas av utredningen i genomförandet av uppdraget i kapitel 8. I kapitel 9 och 10 framgår utredningens kartläggning och det underlag som utredningen har tagit del av i sitt arbete. Mot bakgrund av vad som framkommer i kartläggningen har det ingått i uppdraget att:

- Undersöka om det finns behov av att stärka anställningstryggheten för intermittent anställda.
- Analysera och ta ställning till om en stärkt anställningstrygghet lämpligast hanteras i författning eller av arbetsmarknadens parter i avtal för det fall ett behov föreligger.
- Vid behov lämna förslag på författningsändringar eller andra lämpliga åtgärder.

Utredningens direktiv betonar att eventuella förslag ska respektera den svenska arbetsmarknadsmodellen och utformas på ett sätt som inte hindrar arbetsmarknadens parter från att bygga vidare på de kollektivavtalslösningar som redan finns.

### **12.1.2 Rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar faktisk arbetstid**

Utredningen har också haft i uppdrag att utreda om det bör införas en lagreglering som ger en arbetstagare rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar hans faktiska arbetstid. Bakgrunden till uppdraget är att en utgångspunkt för regeringens arbetslivspolitik är att heltid ska vara norm på arbetsmarknaden och deltid ska vara en möjlighet och att det ska råda goda arbetslivsvillkor. I uppdraget ingår att kartlägga rättsläget och analysera om det bör införas en reglering som ger en arbetstagare rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar hans faktiska arbetstid. Vid behov ska författningsförslag lämnas. De delar av utredningens uppdrag som handlar om kartläggning och informationsinhämtning redovisas i kapitel 8–11. I detta kapitel redovisas den del av uppdraget som innebär att analysera om det bör införas en reglering som ger en arbetstagare rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar hans faktiska arbetstid. I uppdraget ingår dessutom att:

- Särskilt ta ställning till om ett sådant behov lämpligast bör ske genom lag eller tillgodoses av arbetsmarknadens parter i avtal.
- Analysera och ta ställning till om en reglering som ger en arbetstagare rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar dennes faktiska arbetstid kan tillämpas på så kallade zero-hour contracts (noll-timmarsavtal).
- Analysera och ta ställning till hur arbetstidslagens (1982:673) regelverk om mertid lämpligast bör utformas och beaktas vid en reglering av en rätt för arbetstagare till ett arbetstidsmått som motsvarar dennes faktiska arbetstid.
- Vid behov lämna de förslag på författningsändringar och andra lämpliga åtgärder som behövs.

I uppdraget framgår det även att överväganden om en reglering särskilt ska ta hänsyn till om det är lämpligt att låta en domstol pröva

en verksamhets interna ekonomiska och organisatoriska förutsättningar och struktur. Vidare ska lämpligheten av en reglering övervägas utifrån arbetsgivarens rätt att driva och planera verksamheten. På samma sätt som med övriga delar av utredningens uppdrag ska eventuella förslag utformas på ett sätt som inte hindrar arbetsmarknadens parter från att bygga vidare på de kollektivavtalslösningar som redan finns och i övrigt respektera den svenska arbetsmarknadsmodellen.

## **12.2 Förslag om ökat skydd i anställningen för personer med intermittenta anställningar**

Av utredningens uppdrag i denna del framgår att heltid ska vara norm, deltid en möjlighet och att strävan efter goda arbetslivsvillkor är en utgångspunkt för uppdraget. När det gäller intermittenta anställningar finns det olika aspekter att ta hänsyn till inom ramen för denna övergripande inriktning, vilket också har framgått av den kartläggning som utredningen har genomfört. Kartläggningen visar att samtidigt som många arbetstagare föredrar tillsvidareanställning eller längre tidsbegränsade anställningar finns det en inte obetydlig grupp som värdesätter den flexibilitet som ges inom ramen för intermittenta anställningar. Baserat på den undersökning som presenteras i kapitel 9 är det vanligare att studerande eller äldre personer vill ha tidsbegränsade anställningar, medan drygt hälften av personer med tidsbegränsade anställningar utan överenskommen arbetstid som inte studerar föredrar en tillsvidareanställning.

I debatten om visstidsanställningar har villkoren för så kallat intermitterant anställda uppmärksammats, inte sällan under benämningar som ”ring och spring” eller ”sms-anställningar”. Vid intermittenta anställningar kan arbetstagaren välja att tacka nej, något som ger ett behov för arbetsgivare att kunna tillfråga många personer om de har möjlighet att arbeta vid det aktuella tillfället. Det innebär att den frihet som uppskattas av vissa kan ge en osäkerhet i försörjningen för personer som har intermittenta anställningar som huvudsyssla.

Vår kartläggning bekräftar påståendet som framgår av direktiven att det har skett en omfördelning av de tidsbegränsade anställningarna från vikariat och provanställningar till förmån för kortare tids-

begränsade anställningar som intermittenta anställningar. Flera företrädare för arbetstagarorganisationerna har betonat att provanställningar i princip inte längre förekommer inom deras områden.

### 12.2.1 Nuvarande regler för intermittenta anställningar

Här sammanfattas den beskrivning av gällande regler som redovisas i kapitel 8.

#### Regler i LAS

Det finns ingen anställningsform som heter intermittent anställning i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Begreppet finns inte heller i någon annan arbetsrättslig lagstiftning. Det finns inte heller någon kollektivavtalad anställningsform som heter intermittent anställning. Däremot finns det särskilda kollektivavtalade tidsbegränsade anställningsformer utöver dem som finns i LAS, se kapitel 8.

Begreppet har däremot använts av Arbetsdomstolen. Enligt Arbetsdomstolen kännetecknas en intermittent anställning av att arbetstagaren endast arbetar vissa dagar i en vecka eller under vissa perioder och då endast på kallelse från arbetsgivaren. Det utmärkande är att det är ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle och att arbetstagaren har möjlighet att säga nej till arbete.<sup>1</sup>

I det här betänkandet har utredningen valt att använda begreppet intermittent anställning och med det menar vi då att arbetstagaren:

- Arbetar endast kortare perioder i taget.
- Arbetar endast på kallelse från arbetsgivaren.
- Det är ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle.
- Tiden mellan arbetstillfällena räknas inte som anställningstid.
- Arbetstagaren har möjlighet att säga nej till arbete.

Eftersom det inte finns någon anställningsform som heter intermittent anställning är en sådan arbetstagarare anställd på någon form av tidsbegränsad anställning, med grund i lag eller kollektivavtal. Då

---

<sup>1</sup> AD 2008 nr 81.



en arbetstagare som är anställd på intermittenta anställningar alltid har någon form av tidsbegränsad anställning, reglerad i lag eller kollektivavtal, är det reglerna för tidsbegränsade anställningar som gäller för dem.

### *Tidsgränser för information och företrädesrätt*

Det speciella för intermittenta anställningar är att arbetstagarna i regel är inne och arbetar kortare pass eller perioder och därför kan det vara extra svårt för just dem att komma upp i de tidsgränser som skyddsreglerna i LAS ställer upp. Det kan också vara svårare för dem att veta när en tidsgräns har uppnåtts.

En annan sak som utmärker intermittenta anställningar är att arbetstagaren har rätt att avböja erbjudanden om arbeten. Denna rätt att tacka nej till arbete kan dock i praktiken vara svår att använda sig av eftersom det finns en risk att man då inte får fler erbjudanden.

Det kan med utgångspunkt i de regler som finns konstateras att det för en arbetstagare som är anställd på intermittenta anställningar krävs:

- En anställningstid på mer än en månad i följd för att arbetsgivaren ska vara skyldig att underrätta den lokala fackliga organisationen om anställningen (28 §).
- En anställningstid på minst tre veckor i följd för att arbetsgivarens informationsskyldighet<sup>2</sup> om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet ska gälla (6 c §).
- Sammanlagt mer än tolv månaders anställningstid under de senaste tre åren för att arbetsgivaren ska vara skyldig att informera om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att fortsätta och samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör (15 §).
- Sammanlagt mer än tolv månaders anställningstid under de senaste tre åren för företrädesrätt till återanställning (25 §).

---

<sup>2</sup> Informationsskyldigheten bygger på EU-direktiv som är under revidering.

### *Tidsgränser för omvandling till tillsvidareanställning*

En form av skyddsregler som är tänkta att motverka missbruk av tidsbegränsade anställningar är de regler för företrädesrätt till återanställning och omvandling av tidsbegränsade anställningar till en tillsvidareanställning som finns. Det kan konstateras att det för en arbetstagare som är anställd på intermittenta anställningar krävs:

- Sammanlagt mer än två års anställningstid i vikariat *eller* allmän visstidsanställning under en femårsperiod för en tillsvidareanställning.
- Sammanlagt mer än två års anställningstid i allmän visstidsanställning under en period då vikariat, allmän visstidsanställning och säsongsanställning följt på varandra för en tillsvidareanställning.

Nedan följer några förenklade exempel för att beskriva hur de nuvarande omvandlingsreglerna fungerar i olika situationer med intermittenta anställningar. För enkelhetens skull räknas en månad som 30 dagar och ett år blir då 360 dagar. Vi har också förenklat genom att i alla exempel anta att personen endast arbetar åt en arbetsgivare. I praktiken förekommer det även att arbete utförs hos flera arbetsgivare parallellt. Syftet är att illustrera skillnaden mellan omvandlingsregler och andra bestämmelser i LAS beroende på om en person har intermittenta anställningar eller längre tidsbegränsade anställningar. I alla exemplen är det arbetsgivaren som har bestämt villkoren att varje arbetstillfälle är en anställning för sig.

### **Exempel**

#### *1. Två arbetspass i veckan (allmän visstid och vikariat)*

En person blir mer eller mindre regelbundet inringd för att arbeta på i genomsnitt två arbetspass (på åtta timmar vardera) i veckan under en period av fem år. Varje arbetspass är ett eget anställningstillfälle och tiden mellan arbetspassen räknas därför inte som anställningstid. Vartannat arbetspass är en allmän visstidsanställning och vartannat är ett vikariat för någon på arbetsplatsen som vårdar sjukt barn eller är sjuk själv.

För den här personen behöver arbetsgivaren enligt LAS regelverk:

- Inte underrätta den lokala fackliga organisationen om anställningen.
- Inte informera arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.
- Inte informera om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att fortsätta och samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Vidare kommer den här personen:

- Aldrig att komma upp i den anställningstid som krävs för att få företrädesrätt till återanställning.
- Aldrig att komma upp i de två år av sammanlagd anställningstid i vikariat eller allmän visstidsanställning som krävs för att anställningen ska omvandlas till en tillsvidareanställning.

I praktiken är det knappast realistiskt att arbeta på det här sättet under så lång tid att bestämmelsen om på varandra följande anställningar aktualiseras, men teoretiskt inträffar det efter 13 år, 1 månad och 14 dagar.

Detta kan som exempel jämföras med om personen i stället hade varit anställd på motsvarande arbetstimmar, men i en sammanhängande tidsbegränsad deltidsanställning i över två år (som antingen vikarie eller i en allmän visstidsanställning). I det fallet skulle det innebära att hen fick tillgång till samtliga av LAS skyddsregler ovan.

## *2. Tre arbetspass i veckan omfattandes varje fredag och måndag (allmän visstid)*

En person arbetar som allmän visstidsanställd i snitt tre arbetspass (på åtta timmar vardera) i veckan. Varje vecka arbetar hen måndagar och fredagar och den tredje dagen är antingen tisdag, onsdag eller torsdag. Då personen är anställd på flera intermittenta anställningar räknas varje arbetspass som ett eget anställningstillfälle. Det gör att

helgen mellan arbetspasset på fredagen och arbetspasset på måndagen inte räknas som anställningstid.

För den här personen behöver arbetsgivaren enligt LAS regelverk:

- Inte underrätta den lokala fackliga organisationen om anställningen.
- Inte informera arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.
- Efter 2 år, 1 månad och 18 dagar informera om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att fortsätta och samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Vidare kommer den här personen:

- Efter 2 år, 1 månad och 18 dagar få företrädesrätt till återanställning.
- Efter 4 år, 3 månader och 8 dagar få sin anställning omvandlad till en tillsvidareanställning.

Detta kan som exempel jämföras med om personen i stället hade varit anställd på motsvarande arbetstimmar, men i en sammanhängande tidsbegränsad deltidsanställning i över två år. I det fallet skulle det innebära att hen fick tillgång till samtliga av LAS skyddsregler ovan.

### *3. Arbetspass motsvarande mer än heltid (vikariat)*

En person arbetar återkommande och vid behov med att ersätta ordinarie personals frånvaro. Varje arbetstillfälle räknas då som ett anställningstillfälle, men i genomsnitt arbetar personen mer än heltid.

För den här personen behöver arbetsgivaren enligt LAS regelverk:

- Inte underrätta den lokala fackliga organisationen om anställningen.
- Inte informera arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

- Efter 1 år och 1 dag informera om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att fortsätta och samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Vidare kommer den här personen:

- Efter 1 år och 1 dag få företrädesrätt till återanställning.
- Efter 2 år och 1 dag få sin anställning omvandlad till en tillsvidareanställning.

Detta kan som exempel jämföras med om personen i stället hade varit anställd på motsvarande arbetstimmar, men i en sammanhängande tidsbegränsad heltidsanställning i över två år. I det fallet skulle det innebära att hen fick tillgång till samtliga av LAS skyddsregler ovan.

### Regler i kollektivavtal

Genom den kartläggning av centrala kollektivavtal, se kapitel 8, som utredningen har låtit göra, framgår det att nästan alla centrala kollektivavtal som har ingått i kartläggningen innehåller någon form av reglering som berör arbetstagare med intermittenta anställningar. Dessa regleringar ser dock väldigt olika ut och låter sig inte med enkelhet delas upp och kategoriseras. Samma bestämmelse kan också innehålla flera typer av regleringar som tillsammans bildar en helhet.

Den redovisning som görs i kapitel 8 är inte heltäckande utan ska ses som ett försök att kartlägga hur kollektivavtalade bestämmelser som berör intermittenta anställningar kan se ut. Utredningen har valt att dels redovisa några exempel på olika kollektivavtalade anställningsformer, och dels redovisa ett antal exempel på kollektivavtalade skyddsregler för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar uppdelat i fyra kategorier:

- Objektiva kriterier.
- Tidsgränser (kortast och längsta möjliga anställningstid).
- Omvandlingsregler.
- Arbetstagarorganisationen kan säga nej.

Sammanfattningsvis finns det en stor variation mellan olika avtalsområden när det gäller vilka villkor som i praktiken gäller för personer som arbetar på intermittenta anställningar. Avvikelser från LAS regler finns inom samtliga av de mest berörda avtalsområdena.

### **12.2.2 Att arbeta intermittent**

Att regelverket medger att intermittenta anställningar följer på varandra är ett typexempel på fall där det finns en risk för missbruk. Se kapitel 8.

### **Omfattningen av anställda utan överenskommen arbetstid**

Enligt utredningens kartläggning som har genomförts med hjälp av arbetsmarknadens parter förekommer intermittenta anställningar i störst utsträckning bland arbetare inom skattefinansierad verksamhet inom primärkommunal sektor (vård och omsorg och barnomsorg), inom detaljhandeln, inom besöksnäringen och inom servicebranschen (städning framför allt). Intermittenta anställningar förekommer också på tjänstemannasidan, inom exempelvis finansbranschen, inom call-center, i kulturbranschen och i mediabranschen.

Enligt AKU var det 2017 omkring 200 000 arbetstigare som under aktuell referensvecka var tidsbegränsat anställda utan överenskommelse om arbetstid. Med reservation för att statistiken inte motsvarar definitionen av intermittenta anställningar exakt menar vi ändå att det är den bästa skattning som med befintliga data går att göra när det gäller omfattningen av intermittenta anställningar. Antalet individer som mer eller mindre ofta arbetar på intermittenta anställningar är dock sannolikt större. Därutöver fanns det enligt AKU knappt 60 000 personer som 2017 var tillsvidareanställda utan överenskommen arbetstid, se kapitel 9.

### **Exempel på intermittenta anställningar**

I kapitel 9 och 10 redovisas utredningens kartläggning. Där framgår det att det finns ett antal olika sätt att arbeta på intermittenta anställningar. Behov och förutsättningar skiljer sig åt mellan olika branscher

där intermittenta anställningar förekommer. Mot bakgrund av kartläggningen går det att identifiera ett antal typexempel på olika situationer där intermittenta anställningar förekommer. Exempelen är generella och bygger inte på någon specifik bransch.

### *Situation 1*

En arbetsgivare står i begrepp att anställa en person på grund av tillfällig arbetsanhopning. Arbetsgivaren gör inledningsvis bedömningen att det kan räcka med en eller högst två dagars arbete i en följd. Varje arbetstillfälle är en anställning.

### *Situation 2*

En arbetsgivare har behov av extra arbetskraft och gör bedömningen att behovet finns under tre månader. Tanken är att den extra arbetskraften ska utföra arbete varje dag under dessa tre månader.

Utredningens bild är att det i dessa situationer oftast inte skulle betraktas som en intermittent anställning där varje arbetspass ses som en separat anställning. Om arbetsgivaren däremot väljer att kontakta arbetstagaren dag för dag i stället för att komma överens om tre månaders tidsbegränsad anställning kan det handla om en intermittent anställning.

### *Situation 3*

En arbetsgivare bedriver delvis sin verksamhet med personal som enligt sina anställningsavtal är anställda enbart vid varje tillfälle som arbetet utförs. Arbete utförs dagligen och regelbundet i denna form längst så länge att omvandlingsregeln i 5 a § LAS inte blir aktuell. Arbetsgivaren tillgodoser ett mer eller mindre permanent behov av arbetskraft på detta sätt. Det blir i praktiken fråga om lön per dag för personer med intermittenta anställningar.

*Situation 4*

En arbetsgivare tillämpar systemet med att ringa in personal när behov uppstår. Det kan innebära att en person är inne och arbetar två dagar ena veckan och en dag veckan efter och först två veckor senare på nytt är inne och arbetar i fyra dagar. Varje arbetstillfälle är en anställning.

*Situation 5*

En person arbetar regelbundet varje lördag och söndag under tre månader. Varje arbetstillfälle är en fristående anställning.

*Situation 6*

En tillsvidareanställd med heltidsarbete blir sjuk och beräknas vara borta under två veckor. Arbetsgivaren väljer att dela upp vikariatet på fyratimmarspass och att gå ut med erbjudande dag för dag via sms till personer som finns på en intresselista. Anställningsformen kan vara allmän visstidsanställning eller vikariat beroende på hur lång anställningstid de som arbetar har i respektive anställningsform. Varje arbetstillfälle är en anställning.

I samtliga dessa fall har arbetsgivaren avtalat med arbetstagaren att varje arbetstillfälle ska ses som en fristående anställning, vilket innebär att helgen inte räknas som anställningstid om arbete utförs fredag och måndag. Gemensamt för situationerna är att arbetstagaren endast har anställningsskydd när hen är i arbete – just den dagen när hen arbetar. Anställningsformen kan vara allmän visstid men i många fall handlar det i realiteten om vikariat.

Det förekommer också att arbetstagaren har en annan anställning (tidsbegränsad eller tillsvidare) med ett lågt arbetstidsmätt i botten och därutöver anställs på intermittenta anställningar på ett högre arbetstidsmätt. I princip kan detta tillämpas på alla situationerna ovan. Då aktualiseras aldrig frågan om omvandling till en tillsvidareanställning baserat på den intermittenta anställningen. Däremot finns det på grund av bottensanställningen tillsvidare ett anställningsskydd som löper även mellan arbetstillfällena. Dock är det bara det låga



avtalade arbetstidsmåtten i tillsvidareanställningen som ligger till grund för exempelvis rätten till sjuklön.

Det finns olika tekniska lösningar för att kalla in personal, vilket naturligtvis påverkar hur situationerna fungerar i praktiken. Här har vi för enkelhets skull bortsett från detta och utgått ifrån att arbetsgivaren ringer in de anställda. I praktiken innebär vissa av de tekniska lösningar som finns att användandet av intermittenta anställningar liknar planerad schemaläggning. Det kan exempelvis förekomma att den blivande anställda går in i arbetsgivarens verksamhetsstöd för personalens schemaläggning eller planerade arbetspass och i förväg fyller i vilka pass eller tillfällen som arbetstagaren kan tänka sig att arbeta.

### 12.2.3 Intresseavvägning

Som framgår av uppdraget kräver överväganden om ett stärkt skydd i anställningen noggranna avvägningar mellan å ena sidan behovet av en stark anställningstrygghet och å andra sidan arbetstagares behov av flexibilitet i anställningen samt arbetsgivarens möjligheter att tillgodose sitt arbetskraftsbehov över tid.

Överväganden om ett stärkt skydd i anställning ska enligt uppdraget vidare utformas med hänsyn till arbetsgivarens företagsledningsrätt och med beaktande av den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parter ansvar för regleringen av anställningsvillkor.

Även konsekvenserna för samhället är relevant att väga in i analysen. Arbetsmarknadens reglering behöver vara tillräckligt flexibel för att inte ställa upp barriärer för människor att etablera sig men också sätta ramarna för en arbetsmarknad som kan ge så många arbetade timmar med så högt förädlingsvärde som möjligt.

I det följande sammanfattar vi de huvudsakliga intressen som står mot varandra när det gäller behovet av stärkt anställningsskydd för personer med intermittenta anställningar.

## Enskildas behov

### *Att ha ett arbete*

Rent generellt är det bättre att ha ett arbete än att inte ha ett. Det är problematiskt från de enskildas perspektiv om en reglering innebär att arbetsgivare avstår från att anställa.

### *Ekonomi och planering av livet*

Enskilda riskerar att hamna i en situation där de har svårt att försörja sig och planera sin framtid trots att de arbetar. Många bostadsföretag och banker kräver att man har en tillsvidareanställning för att man ska få hyra eller få ett lån till bostad.

### *Flexibilitet*

Utredningens kartläggning visar att personer med intermittenta anställningar inte är en homogen grupp. Många är yngre studerande, men många är också äldre personer som arbetar extra vid sidan av pensionen. Det finns också personer som har en tidskrävande hobby eller idrottsintresse som de vill kunna ägna tid åt vid sidan av det ordinarie arbetet. Dessa kategorier uppskattar ofta den flexibilitet som intermittenta anställningar innebär. Men det finns också en relativt stor grupp (uppskattningsvis knappt hälften) som arbetar på intermittenta anställningar som skulle föredra en tillsvidareanställning.

De olika behoven hos dessa olika grupper av personer med intermittenta anställningar gör att det finns en komplexitet i att avgöra vilka behov av stärkt trygghet som finns.

### *Hälsa och arbetsgivarens arbetsmiljöansvar*

De små möjligheterna att påverka när och hur arbetet ska utföras kan leda till en ökad otrygghet och stress i arbetslivet. I kapitel 4 redovisas att det finns ett samband mellan trygga anställningar och hälsa och omvänt även mellan otrygga anställningar och ohälsa. Även arbetskamrater till personer med intermittenta anställningar påverkas sannolikt.

Även om arbetsmiljölagen (1977:1160) gäller oavsett längden på anställningen har arbetsgivaren inget arbetsmiljöansvar mellan de olika anställningarna för personer som arbetar återkommande i intermittenta anställningar. Eftersom ojämna arbetstider är en riskfaktor för ohälsa, se kapitel 4, är det extra problematiskt att det saknas ett löpande arbetsmiljöansvar för den här gruppen vars villkor kännetecknas av en förhöjd risk för att det saknas överblick över arbetstider och tid för återhämtning.

Personer med intermittenta anställningar får heller inte någon möjlighet att själva delta i planeringen av sitt arbete eller delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skulle de få en nedsättning av arbetsförmågan till följd av sjukdom eller olycksfall får de heller inte del av de insatser för arbetsanpassning och rehabilitering som en arbetsgivare är skyldig att svara för enligt arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken (2010:110). Konsekvensen torde i stället bli att de inte får några fler anställningserbjudanden.

### *Trygghetssystemen*

Att arbeta på intermittenta anställningar påverkar möjligheten att ta del av trygghetssystemen. Personer med intermittenta anställningar får beroende på längden i den aktuella anställningen vid insjuknandet ofta inte någon sjuklön. När det gäller socialförsäkringarna och sjukförsäkringen kan såväl ersättningsnivå som bedömningen av rätten till sjukpenning över huvud taget påverkas beroende på om personen ses som arbetslös eller anställd i Försäkringskassans bedömning. Möjligheten att få del av de kollektivavtalsreglerade trygghetssystemen påverkas också negativt för arbetstagare med intermittenta anställningar.

### *Arbetslivet (utveckling)*

Det finns också en uppenbar risk för att en individ med intermittenta anställningar inte på samma sätt som andra arbetstagare får ta del av kompetensutveckling på arbetsplatsen. Det innebär att personen själv måste stå för sin kompetensutveckling. När det gäller kommunal verksamhet ställs det dessutom ofta krav på relevant yrkesutbildning

för yrket för att kunna få en tillsvidareanställning. Att arbeta på intermittenta anställningar riskerar att bli en återvändsgränd.

## Arbetsgivarens behov

### *Oförutsedda behov av att snabbt kunna bemanna verksamhet*

Både arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer är överens om att det utifrån verksamheternas olika förutsättningar behövs former för korta anställningar. Utredningens kartläggning har visat att det finns ett behov av att kunna variera bemanningen, men också att flera av de mest berörda branscherna kännetecknas av att det vid korttidsfrånvaro behöver gå att få tag på ersättare snabbt. De särskilda förutsättningarna för detaljhandeln och besöksnäringen beskrivs också i en gemensam rapport från Svensk Handel, Visita och Svenskt Näringsliv från 2015. I exempel från företag inom dessa branscher framkommer det att den stora variationen i efterfrågan av kunder påverkar bemanningen på flera olika sätt. Då handlar det om svårigheten att i förväg förutse bemanningsbehovet. Värdet kan till exempel ha stor betydelse för behovet av personal. Men det finns också andra aspekter som hänger samman med variationen i verksamheterna. I ett företagsexempel framkommer det att arbetsgivaren upplever att det blir för tunga och oattraktiva scheman med mycket arbete kvällar och helger för personalen om verksamheten ska drivas med enbart ordinarie personal.<sup>3</sup>

### *Kunna tillmötesgå arbetstagares önskemål om flexibilitet i anställningen*

En annan aspekt är att arbetsgivare vill kunna erbjuda flexibilitet för arbetstagare som önskar det. Det kan ibland vara arbetstagaren snarare än arbetsgivaren som föredrar intermitterande anställning och den flexibilitet det ger att kunna tacka nej till arbete. De uppgifter utredningen har tagit fram ur AKU för tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid bekräftar att många föredrar tidsbegränsad anställning framför en tillsvidareanställning. Totalt sett är

---

<sup>3</sup> Svensk Handel, Visita och Svenskt Näringsliv (2015), s. 50.

det 53 procent bland de tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid som föredrar tidsbegränsad anställning. Bland studerande är det 31 procent som föredrar fast anställning medan 65 procent hellre har en tidsbegränsad anställning. Bland de som är i åldrarna 25–64 år är det 60 procent som föredrar fast anställning medan knappt 40 procent föredrar tidsbegränsad anställning, se kapitel 9.

### *Flexibilitet i kostnader*

De branscher som utifrån vår kartläggning är mest berörda kännetecknas av att det är service- och tjänstebranscher med hög andel lönekostnader. Många arbetsgivare har små marginaler och det behövs hög precision i bemanningen för att företaget ska ge rimlig avkastning. Att ha intermitterant anställda som en del av bemanningen innebär en möjlighet att snabbt få ner kostnaderna i verksamheten när det behövs. I rapporten från Svensk Handel, Visita och Svenskt Näringsliv beskrivs att många av företagen i branscherna är små och att vinstmarginalerna är låga. Att ha ”överbemanning” när det är lugnt är inget alternativ. Att ha för få anställda vid intensiva perioder är inte heller något alternativ. Det skulle påverka konkurrenskraft och lönsamhet omedelbart.<sup>4</sup>

### *Stora skillnader mellan branscher*

I utredningens kartläggning har det framkommit att det finns stora skillnader mellan olika branscher när det gäller i vilken omfattning intermitteranta anställningar förekommer på arbetsmarknaden. Intermitteranta anställningar fyller delvis olika behov beroende på branschens förutsättningar. Kartläggningen visar också att det inom offentlig sektor verkar användas mer systematiskt och rutinmässigt medan det i privat sektor är mer ad hoc-betonat.

Inom vård och omsorg i kommunerna förekommer det att personer fyller i flera arbetspass i förväg på ett sätt som liknar den schemaläggning som görs för dem som kan sägas utgöra ordinarie personal, det vill säga de som har en tillsvidareanställning eller en längre sammanhängande tidsbegränsad anställning.

---

<sup>4</sup> Svensk Handel, Visita och Svenskt Näringsliv (2015), s. 60.

I privat sektor tycks det utifrån de beskrivningar vi har fått oftare handla om att det finns en intresselista med personer att kontakta vid behov inför varje arbetstillfälle.

#### 12.2.4 Förslag om att tid mellan anställningar ska räknas som anställningstid

**Förslag:** Det ska införas en bestämmelse om att tid mellan upprepade korta anställningar i vissa fall ska räknas som anställningstid vid tillämpning av lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

Utredningen menar att vår kartläggning visar att vi står i en situation där det finns en omfattande användning av att tidsbegränsade anställningar staplas ovanpå varandra. Vissa arbetsgivare har inrättat sin verksamhet efter den frihet som finns med nuvarande regelverk att använda korta tidsbegränsade anställningar.

Genom utredningens kartläggning ser vi att intermittenta anställningar i vissa branscher förekommer i en så pass hög omfattning och så systematiskt att det är rimligt att anta att det riskerar att påverka vad som blir normen inom sektorn vad gäller tillsvidareanställning som norm och heltid som norm.

De skillnader som finns i beräkning av anställningstid mellan intermittenta anställningar och längre, löpande, tidsbegränsade anställningar är enligt utredningens bedömning inte motiverade. Det innebär i praktiken att det finns incitament för arbetsgivare att välja intermittenta anställningar framför längre tidsbegränsade anställningar. Ett exempel är att helgdagar och andra arbetsfria dagar inte räknas in vid intermittenta anställningar som bara avser dagar där arbete utförs, medan de räknas som anställningstid för den som har en sammanhängande anställning.

Beräkningen av arbetstid till de tidsgränser som finns, exempelvis omvandlingsreglerna, riskerar därigenom i realiteten att bidra till (onödig) användning av flera på varandra följande visstidsanställningar. Detta anser vi är en brist med nuvarande regelverk som behöver åtgärdas.

Flera av de exempel som har kommit upp i vår kartläggning skulle sannolikt vid rättslig prövning ses som en enda anställning. Exem-

pelvis skulle de ramavtal om exempelvis sex månader med regelbundna avrop till intermittenta anställningar kunna ses som ett systematiskt kringgående av omvandlingsregeln. Ett problem här är att det handlar om svaga grupper på arbetsmarknaden, som ofta inte är medlemmar i en arbetstagarorganisation. En spekulering från utredningens sida är att detta är anledningen till att fall om användning av upprepade intermittenta anställningar för att kringgå LAS skyddsregler inte kommer till rättslig prövning.

Att endast arbetad tid räknas som anställningstid för intermittenta anställningar gör att tidsgränserna i praktiken kan vara betydligt längre än de som gäller för personer med sammanhängande tidsbegränsade anställningar, se kapitel 8. Den kompletterande omvandlingsregeln har därmed enligt vår bedömning inte hindrat möjligheten att ”stapla” visstidsanställningar under längre perioder för gruppen med intermittenta anställningar.

Mot bakgrund av de stora konsekvenser det får för enskilda att arbeta på intermittenta anställningar i jämförelse med i anställningar som löper under längre tid anser vi att det är motiverat att vidta åtgärder.

### 12.2.5 Förslag om när separata anställningar ska räknas som sammanhängande anställningstid

**Förslag:** När en arbetstagarare har haft fler än två tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under en period av 30 dagar ska även tid mellan anställningar anses som anställningstid.

Om en arbetstagarare utför arbete med en viss regelbundenhet och frekvens bör detta ses som en sammanhängande anställning, eftersom behovet av arbete från just den här personen återkommer. Det innebär vid regelbundet återkommande intermittenta anställningar att all tid mellan arbetstillfällena räknas som anställningstid vid tillämpningen av regler i LAS.

Det finns behov av flexibilitet både hos arbetstagarare och hos arbetsgivare. Det behöver därför finnas möjligheter att anställa på kortare tid och det finns ett behov av anställningar där arbetstagararen har möjlighet att avstå från att acceptera ett jobberbjudande.

Problemen uppstår när det sker rutinmässigt utan sakliga behov och ofrivilligt.

Ett sätt att försöka särskilja de slentrianmässiga fallen är att ta sikte på situationer där tidsbegränsade anställningar har följt på varandra under lång tid. Omvandlingsreglerna är konstruerade för att hantera situationer där anställningar följer på varandra över tid. Intermitteranta anställningar kan fungera på detta sätt, även om det handlar om korta anställningar. Intermitteranta anställningar kan innebära att flera anställningar staplas ovanpå varandra under en och samma arbetsdag eller arbetsvecka. En arbetstagare kan till exempel vara anställd som vikarie på förmiddagen och på en allmän visstidsanställning på eftermiddagen, på samma eller på olika arbetsplatser. Nuvarande regler hindrar inte att arbetsdagen styckas upp i mindre delar med mycket korta anställningar.

Den konstruktion för omvandlingsregler som finns kan till och med leda till ytterligare stapling av korta tidsbegränsade anställningar. Om en person närmar sig tvåårsregeln för anställningsformen allmän visstid finns det incitament att använda vikariat i separata anställningar i stället för att öka arbetstidsmättet för arbetspass med anställningsformen allmän visstid.

Samtidigt bör det finnas utrymme för tillfälliga inhopps av kortare karaktär. Det finns ett värde i att arbetsgivare utan en stor administrativ och ekonomisk börda ska kunna anställa en person för kortare tid. Frågan är var gränsen bör gå för när anställningen ska ses som sammanhängande.

Utredningen menar att en rimlig gräns för när relationen mellan personer med intermitteranta anställningar ska ses som så regelbunden att det är motiverat att räkna tiden mellan anställningarna som sammanhängande anställningstid är när antalet anställningar överstiger två per månad (30 kalenderdagar). Vår bedömning är att denna gräns för när arbete räknas som återkommande och därmed ska räknas sammanhängande för omvandling respektive företrädesrätt ger drivkrafter att skapa mer sammanhängande anställningsrelationer. I förlängningen kan det också ge anställningar med högre arbetstidsmätt och med längre anställningsperioder.

Samtidigt kommer det fortsatt att vara möjligt för exempelvis studerande att arbeta varannan helg i separata intermitteranta anställningar utan att mellanliggande tid räknas som anställningstid. För den som arbetar så ofta som tre av fyra helger eller mer menar vi att



relationen till arbetsplatsen är så etablerad att det är motiverat att räkna mellanliggande tid.

Utredningen har övervägt såväl olika ramtid som olika antal anställningstillfällen. Vi bedömer att vårt förslag ger goda incitament för arbetsgivare att sträva efter sammanhängande anställningar.

Ett syfte med förslaget är att förskjuta kostnaderna så att det i omvandlings- och företrädesrättshänseende inte är mer gynnsamt för arbetsgivaren att dela upp vikariat och arbetspass i små delar i jämförelse med att skapa så sammanhängande anställningar och arbetspass som möjligt. Det bör vara verksamhetsbehovet som avgör när intermittenta anställningar används.

En synpunkt vi har fått är att personer med intermittenta anställningar med förslaget gynnas på bekostnad av personer med löpande anställningar. Förslaget innebär att personer med olika arbetstidsmått och frekvens mellan arbetstillfällena kan kvalificeras lika snabbt till exempelvis företrädesrätt och omvandling. Men så är fallet redan i dag. En person med en löpande deltidstjänst med lågt arbetstidsmått kommer att nå fram till omvandling till tillsvidareanställning lika snabbt som en som har en löpande heltidstjänst under motsvarande period.

Det kan på motsvarande sätt finnas situationer där det kan ta längre tid för arbetstagare som arbetar med upprepade men mer sammanhängande tidsbegränsade anställningar att uppnå de olika tidsgränserna i LAS (exempelvis omvandling och företrädesrätt) i jämförelse med arbetstagare med intermittenta anställningar. Det vill säga att en person som har arbetat få timmar kan uppnå företrädesrätt eller omvandling snabbare än en person som har arbetat betydligt mer. Om en person arbetar med två vikariat på heltid per månad men där varje vikariat är en vecka kommer det att generera mindre anställningstid i jämförelse med en person som arbetar på intermittenta anställningar tre enstaka dagar per månad. Det kan te sig orättvist men faktum är att det även med nuvarande regler finns denna typ av konsekvenser. För personer som är tjänstlediga eller sjukfrånvarande räknas anställningstid i regel även vid frånvaro. Det betyder att en person som inte har utfört något arbete kan "köra om" en person som har haft olika tidsbegränsade anställningar och utfört arbete på heltid.

Ett syfte med förslaget är att skapa drivkrafter för arbetsgivare att anställa mer sammanhängande. Den ovan beskrivna konsekvensen är en effekt av dessa drivkrafter.

Arbetslivsinstitutet föreslog i sin rapport från 2005 en förstärkt företrädesrätt för tidsbegränsat anställda, bland annat att företrädesrätt bör inträda redan efter sex månaders anställning under en ramperiod om två år. Flera remissinstanser befarade dock att en sådan regel skulle kunna leda till fler korta anställningar i syfte att undvika att rätten till företrädesrätt uppnåddes.<sup>5</sup>

En sak som har blivit tydlig under utredningens arbete är att reglering som innebär en begränsning av en företeelse lätt leder till att det uppstår andra företeelser. Den arbetsgivare som vill undvika att anställningstiden räknas sammanhängande på det sätt som utredningen föreslår är inte hindrad att använda korta intermittenta anställningar. De kommer dock att få bekosta utbildning för fler personer än i dag när samma person inte kommer kunna kallas in frekvent utan att det ger sammanhängande kvalificering till omvandling och företrädesrätt.

Det förekommer att samma arbetstagare arbetar på intermittenta anställningar där olika anställningsformer varvas för de olika anställningarna. Bland annat vid tillämpningen av omvandlingsregeln i 5 a § LAS behöver det gå att avgöra vilken anställningstid som gäller för respektive anställningsform. Vi föreslår att dagar mellan två anställningar med olika anställningsform ska räknas som dagar i anställningsformen enligt den första anställningen. Vi har även övervägt alternativet att den anställningstid som arbetstagaren har längst anställningstid i ska användas för mellanliggande dagar mellan två olika anställningsformer. Det skulle då behöva bestämmas vid vilken tidpunkt som den för arbetstagaren mest förmånliga anställningsformen ska fastställas. Eftersom vi inte vet om arbetsgivare föredrar att löpande beräkna anställningstiden eller om det görs vid behov har vi bedömt att detta alternativ skulle kunna medföra extra administration.

Har en arbetstagare varit anställd samtidigt i flera anställningsformer hos samma arbetsgivare under en eller flera dagar ska dessa dagar räknas som i dag, det vill säga att en arbetstagare under vissa förutsättningar kan få tillgodoräkna sig fler än en så kallade LAS-dagar under en och samma arbetsdag.

---

<sup>5</sup> Ds 2005:15, s. 55 f.

### 12.2.6 Förslag om vilka situationer som ska ingå

**Förslag:** Bestämmelsen om att även tid mellan anställningarna ska anses som anställningstid ska tillämpas när anställningstid ska beräknas enligt vissa andra särskilt angivna bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Utredningen har övervägt i vilka situationer tiden mellan anställningstillfällena ska räknas som anställningstid och betraktas som en sammanhängande anställning vid tillämpning av regler i LAS. Förslaget innebär att regeln ska tillämpas på situationer där anställningstid för tidsbegränsat anställda beräknas i LAS, förutom reglerna om information till arbetstagare i 6 c § LAS. Det vill säga 3, 5 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ LAS.

Anställningstidens längd har i olika hänseenden betydelse för kvalificering av rättigheter och skydd enligt LAS. Som exempel kan nämnas rätten att få anställningen omvandlad till en tillsvidareanställning (5 a §), rätten till längre uppsägningstider (11 §), platsen i turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist (22 §) och företrädesrätten till återanställning (25 §). Hur anställningstiden ska beräknas anges inte i LAS. Med ledning av vad som uttalas i förarbetena kan följande konstateras. I en löpande och sammanhängande anställning oavsett om den är tillsvidare eller tidsbegränsad är varje dag i anställningsförhållandet anställningstid även om arbete inte utförs. Så länge ett anställningsförhållande föreligger räknas som anställningstid helger och andra arbetsfria dagar, frånvaro på grund av sjukdom, föräldraledighet, studieledighet eller annan tjänstledighet. För denna beräkning av anställningstid saknar det betydelse om anställningen är på heltid eller deltid. Det viktiga är att anställningen är fortlöpande och sammanhängande.<sup>6</sup>

Den målgrupp som utredningens uppdrag är inriktad på är arbetstagare som sällan eller aldrig har en fortlöpande och sammanhängande anställning. Typiskt för dem är att de har en separat anställning varje gång de utför arbete. Så kan vara fallet även om de utför arbete exempelvis fyra dagar i veckan under sex månader. Den ena tidsbegränsade anställningen efter den andra följer på varandra.

---

<sup>6</sup> Prop. 1981/82:71 s. 117.

Utredningens förslag är att upprepade tidsbegränsade anställningar ska sammanlänkas och ses som en enda sammanhängande anställning i vissa situationer. Detta i sin tur medför att tiden mellan de upprepade anställningarna oavsett om det är helgdagar eller annan fri tid, ska betraktas som anställningstid.

Förslaget syftar i första hand till att förstärka möjligheten till omvandling till tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS genom att den målgrupp utredningen tar sikte på kommer i samma ställning som de arbetstagare som har en längre sammanhängande tidsbegränsad anställning antingen på heltid eller deltid. Sammanhängande anställningstid ska enligt förslaget gälla vid omvandling till tillsvidareanställning enligt någon av omvandlingsbestämmelserna i 5 a § LAS.

Det är de anställningsvillkor som gäller vid omvandlingstidpunkten som avgör vilka villkor det blir i tillsvidareanställningen. I AD 2015 nr 26 slog Arbetsdomstolen fast att en person som arbetade heltid med månadslön hade rätt till den omfattning på tillsvidareanställningen som gällde vid omvandlingstidpunkten. Det saknade betydelse att hon tidigare (under kvalificeringstiden) hade arbetat som timvikarie. Utifrån gällande rättsläge tolkar utredningen det som att det är arbetstiden i den aktuella anställningen vid tidpunkten för omvandling som ligger till grund för villkoren i tillsvidareanställningen.

För att hålla ihop systematiken i LAS får förslaget konsekvenser även i andra situationer än omvandlingssituationen. Ytterligare ett skäl till att inkludera situationer utöver omvandlingsregeln är att det minskar skillnaderna mellan längre sammanhängande anställningar och intermittenta anställningar, något vi anser är önskvärt. När det gäller företrädesrätten har representanter för arbetstagersidan lyft att den kan ha lika stor betydelse för arbetstagers trygghet som omvandlingsregeln.

Att det finns en risk till överdriven användning av tidsbegränsade anställningar om villkoren skiljer sig mycket åt i jämförelse med tillsvidareanställningar har lyfts återkommande, bland annat av Arbetsekonomiska rådet (AER). Rådet beskriver att när arbetsgivarnas drivkrafter att anställa på visstid i stället för tillsvidare ökar eftersom det är enklare och billigare leder det till överdrivet många visstidsanställningar. Arbetsgivarna blir också mindre benägna att omvandla visstidskontrakt till tillsvidareanställningar eftersom man då kan und-

vika högre uppsägningskostnader. Följden blir enligt AER mer rundgång mellan visstidsanställningar och arbetslöshet.<sup>7</sup> Se vidare kapitel 15, avsnitt 15.3.2. Utredningen instämmer i denna beskrivning och menar att motsvarande resonemang är giltigt för att motivera att skillnaderna mellan hur anställningstid beräknas för intermittenta anställningar respektive tidsbegränsade anställningar som löper sammanhängande borde tas bort.

I förarbetena anges att anställningens art eller omfattning saknar betydelse för beräkningen av anställningstid.<sup>8</sup>

Vissa av de lagrum som det hänvisas till i 3 a § LAS förutsätter emellertid för sin tillämplighet att det handlar om en viss anställningsform enligt LAS. Vissa andra gör det inte.

När det gäller 5 a, 15 och 30 §§ LAS fordras för paragrafernas tillämplighet att det är en tidsbegränsad anställning som omnämns i 5 a § LAS. Vid beräkning av den sammanlagda anställningstiden enligt 5 a § medräknas inte anställningstid från tidsbegränsade anställningar som inte har sin grund i 5 a §.<sup>9</sup> De tidsbegränsade anställningarna i rättsfallen hade en från LAS avvikande reglering i annan författning, högskoleförordningen (1993:100) respektive skollagen (2010:800). Avvikande reglering finns till exempel också i anställningsförordningen (1994:373). Av 2 § LAS följer att specialförfattning har företräde framför LAS. Även från LAS avvikande regleringar om tidsbegränsade anställningar med stöd av kollektivavtal faller utanför 5 a §.<sup>10</sup> Beträffande 15 och 30 §§ är frågan avgjord i AD 2004 nr 73.

En arbetstagare som omfattas av 3 a § och som senare får en tillsvidareanställning antingen genom tillämpning av 5 a § eller på annan grund har enligt förslaget rätt att tillgodoräkna sig anställningstid som erhållits vid tillämpning av 3 a §. Detta får betydelse vid tillämpningen av reglerna om uppsägningstidens längd enligt 11 § LAS och vid bestämmande av plats i turordningen enligt 22 § LAS. Anställningstidens längd enligt 3 a § får också betydelse vid tillämpningen av 25 § LAS för kvalificering till företrädesrätt till återanställning och vid turordning enligt 26 § LAS oavsett om arbetstagaren vid uppsägningstillfället hade en tidsbegränsad anställning eller en tillsvidareanställning.

<sup>7</sup> AER (2017), s. 9, s. 109.

<sup>8</sup> Prop. 1981/82:71, s. 117.

<sup>9</sup> AD 2002 nr 92 och AD 2013 nr 42.

<sup>10</sup> Prop. 2015/16:62, s. 36, se även Lunning och Toijer (2016), s. 258.

Vid tillämpningen av 11, 22, 25 och 26 §§ får arbetstagare således tillgodoräkna sig anställningstid som de upparbetat från anställningar enligt 3 a § även om en tidsbegränsad anställning har stöd i en från LAS avvikande reglering i kollektivavtal. Här räcker det att ett anställningsförhållande föreligger. På samma sätt är det vid tillämpningen av 3 och 39 §§ LAS.

### 12.2.7 Förslag om information till arbetstagare

**Förslag:** 6 g § i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillförs ett nytt stycke om skyldighet för arbetsgivaren att vid information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid även beakta anställningstid enligt 3 a §.

Förslaget är en följdändring av förslaget i 3 a § LAS och innebär att sådan tid mellan anställningar som enligt förslaget om en ny 3 a § ska räknas som sammanhängande anställningstid i vissa situationer, ska tas med vid tillämpningen av 6 g § LAS. 6 g § LAS innehåller en bestämmelse om att arbetsgivaren på begäran av en arbetstagare ska lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Enligt förslaget ska arbetsgivaren vid beräkningen av den sammanlagda anställningen för en arbetstagare som begärt att få sådan information även ta med sådan anställningstid som avses i 3 a § LAS.

För arbetstagare med tidsbegränsade anställningar som omfattas av förslagens 3 a § LAS har denna information betydelse för bedömningen av om den allmänna visstidställningen, vikariatet eller säsongsanställningen ska övergå till en tillsvidareanställning enligt omvandlingsregeln i 5 a § LAS. Syftet är att de arbetstagare som får rätt att räkna med tid mellan anställningar som anställningstid enligt 3 a § LAS ska kunna få information om den sammanlagda anställningstid som de har hos arbetsgivaren för att själva kunna kontrollera sin anställningstid och bedöma när omvandlingsregeln i 5 a § LAS kan bli tillämplig. Vi bedömer att någon övergångsbestämmelse inte behövs.

### 12.2.8 Förslag att regeln görs kollektivavtalsdispositiv

**Förslag:** Bestämmelsen om att även tid mellan anställningarna ska anses som anställningstid ska vara kollektivavtalsdispositiv.

Enligt utredningens bedömning innebär den föreslagna 3 a § LAS inga direkta återverkningar på de kollektivavtalsregleringar som finns när det gäller villkoren för tidsbegränsade och intermittenta anställningar. Vi bedömer inte heller att det inverkar direkt på andra kollektivavtalslösningar eller på arbetsmarknadens parter frihet att teckna avtal. Däremot bör det vid införandet ges tid och utrymme för arbetsmarknadens parter att om de bedömer det lämpligt teckna avtal som innebär avsteg från eller kompletteringar till regeln.

### 12.2.9 Andra alternativ som utredningen har övervägt

I arbetet har utredningen övervägt olika möjliga åtgärder för att öka tryggheten för arbetstagarare med intermittenta anställningar.

#### *En gräns för hur kort en anställning får vara*

Ett alternativ som utredningen har övervägt är att tillföra bestämmelsen om allmän visstid olika spärregler, exempelvis en minsta anställningstid på 14 dagar. Inom handeln finns kollektivavtalade bestämmelser som motsvarar en sådan regel. Anställningstiden räknas enbart i omvandlingshänseende och ger inte någon rätt till en viss arbetstid eller lön. De berörda parterna på arbetsmarknaden har dock inte uttryckt någon större entusiasm över bestämmelsen. Utredningens bedömning är också att det alternativ vi har valt att föreslå ovan har den fördelen att den riktar in sig på de återkommande intermittenta anställningarna och inte lägger någon restriktion på enstaka korta anställningar.

Tidigare fanns en regel i dåvarande 5 a § i LAS (SFS 1996:1424) om att minsta avtalstid alltid skulle vara en månad. I Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall finns en bestämmelse som innebär att tidsbegränsade anställningar i normalfallet och utan stöd av lokal överenskommelse ska vara minst en månad. Syftet är enligt avtalet att ”undvika att det utvecklas ett utbrett system där

visstidsanställningar används för till exempel frekvent återkommande endagsanställningar (så kallade daglönare)”.<sup>11</sup>

En sådan regel kopplat till anställningsformen allmän visstid bedömer vi skulle vara effektiv för att hindra överutnyttjande av intermittenta anställningar då det i praktiken skulle krävas objektiva skäl för korta anställningar, det vill säga att allmän visstid inte kan användas. För att få önskad effekt skulle det dock även behöva införas en minsta omfattning på arbetet. En sådan regel skulle innebära en stor förändring av LAS och utredningens bedömning är därför att den kan fungera väl i kollektivavtal men att den skulle medföra en omfattande reformering av nu gällande lagstiftning.

### *En takregel för omvandling till tillsvidareanställning*

Den kompletterande omvandlingsregeln för allmän visstid som infördes 2016, se avsnitt 8.3.2, är enligt vår bedömning tillämplig i vissa väldigt specifika situationer och det är tveksamt om den fyller någon funktion som ett skydd mot systematiskt upprepade korta visstidsanställningar under längre tid. Utredningen har därför övervägt att föreslå att den kompletterande omvandlingsregeln ersätts med en takregel som innebär att en tidsbegränsad anställning (vikariat, allmän visstidsanställning, säsongsanställning och provanställning) övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i en eller flera tidsbegränsade anställningar i sammanlagt mer än tre år (36 månader) under en femårsperiod. Förslaget överensstämmer i stort sett med det som föreslogs i Ds 2005:15. Liknande regler återfinns också inom ett antal kollektivavtal.

Detta förslag skulle minska arbetsgivares drivkrafter att varva olika anställningsformer i korta anställningar i syfte att förlänga tiden det tar för en arbetstagare att komma upp i den anställningstid som krävs för omvandling till en tillsvidareanställning.

---

<sup>11</sup> Kollektivt avtal mellan Teknikarbetstjänsterna och Industrifacket Metall (IF Metall) 1 april 2017 – 31 mars 2020, § 9 Mom 1.



*Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning*

Den första av de tre åtgärder som föreslås i visstidsdirektivet<sup>12</sup> är att ha bestämmelser om objektiva grunder för en förnyad visstidsanställning.

I utredningens kartläggning har det framkommit att ett borttagande av allmän visstid som anställningsform skulle kunna lösa en betydande del av de problem som är förknippade med intermittenta anställningar. Vår bedömning är dock att det dels sannolikt inte ryms inom de direktiv utredningen har eftersom det skulle påverka en betydligt större grupp på arbetsmarknaden än de som arbetar med intermittenta anställningar. Dels bedömer vi att det inte är säkert att det skulle vara en effektiv åtgärd. På vissa avtalsområden finns egna anställningsformer. Ofta verkar det också snarast handla om vikariat i realiteten, det vill säga att det även med krav på objektiva skäl ofta skulle finnas sådana för den arbetsgivare som vill använda sig av intermittenta anställningar.

Det finns ett värde i stabilitet i regelverken. Att anställningsformer läggs till eller tas bort utan att parterna på arbetsmarknaden är ense om att förändringen bör göras kan påverka avtalsförhandlingarna och därmed indirekt lönebildningen. Det finns en risk att sådana åtgärder leder till nya, motverkande, åtgärder när de politiska maktförhållandena ändras. Sådana förändringar av regelverket fram och tillbaka sker på bekostnad av stabila spelregler på arbetsmarknaden.

Ytterligare ett alternativ är att införa ett slags objektiva kriterier också för allmän visstid. Exempelvis att en arbetsgivare vid en nyanställning måste redovisa skälen till vald typ av anställning. Varför behövs nyanställning? Är det fråga om tillfällig arbetsanhopning? Beror det på att en stor order, beställning etcetera? Beror det på en utvidgning av verksamheten? Det skulle med andra ord kunna krävas att arbetsgivaren redovisar ett seriöst ställningstagande och ett sakskäl. En sådan regel skulle göra det svårare för arbetsgivare som driver verksamheten permanent med anställda som "daglönare", medan de arbetsgivare som har sakliga skäl att anställa för korta perioder skulle kunna ange vilka skäl de har till den valda formen av anställning.

---

<sup>12</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete under tecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Sådana regler medför dock många gånger en ökad administrativ börda.

En reglering skulle också kunna bygga på villkoret att arbetskraftsbehovet är både tillfälligt och kortvarigt för att anställning för en enstaka dag ska kunna göras. Innebörden i begreppet kortvarigt kan i tiden variera beroende på omständigheterna. Så mycket är klart att det handlar om mycket kort tid. Tillfälligt betyder att behovet av arbetskraft av denna kortvariga art inte brukar uppkomma och sådana anställningar brukar därför inte ske. Detta skulle innebära att en arbetsgivare aldrig skulle kunna ersätta ett arbetskraftsbehov som inte är tillfälligt och kortvarigt med att ena dagen ha en viss arbetstagare och den andra dagen ha en annan och den tredje dagen ha ytterligare någon annan. Regeln skulle kunna kombineras med en egen omvandlingsregel för tidsbegränsade anställningar. Ett anställningsavtal som har ingåtts på detta sätt men som i praktiken fortsätter med upprepade anställningar, omvandlas till en allmän visstidsanställning med samma lön och arbetstidsmått som innan. Mellanliggande tid skulle räknas som anställningstid.

#### *Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas*

Den tredje metoden som återges i visstidsdirektivet handlar om att reglera hur många gånger en visstidsanställning kan förnyas. Ett alternativ skulle kunna vara att allmän visstidsanställning är tillåtet en gång eller ett visst antal gånger per person, men att det vid upprepade anställningar krävs en anställningsform som innebär krav på objektiva kriterier.

#### *En ventil för omvandling*

Utredningens kartläggning har visat att det i många fall är arbetstagarens eget önskemål att ha en intermittent anställning. Vårt förslag om att tid mellan anställningstillfällen i vissa situationer ska betraktas som sammanhängande anställningstid innebär att det kommer att gå snabbare än i dag för personer med intermittenta anställningar att komma upp i de olika skyddsreglernas tidsgränser.

Företrädesrätten till annan anställning bygger på att arbetstagaren själv väljer att anmäla sin företrädesrätt till arbetsgivaren

enligt 27 § LAS. Det innebär att en snabbare kvalificering till företrädesrätt inte begränsar möjligheterna för dem som föredrar intermittenta anställningar. Eftersom vårt förslag även gäller vid tillämpning av 15 § LAS, får detta även effekt på att arbetsgivaren enligt 16 § LAS ska upplysa arbetstagaren om denna har företrädesrätt till återanställning eller inte.

Omvandlingsreglerna innebär att den som har överstigit de olika tidsgränserna per automatik får sin tidsbegränsade anställning omvandlad till en tillsvidareanställning. Vårt förslag om att mellanliggande tid mellan intermittenta anställningar i vissa fall ska räknas som anställningstid innebär att personer som frivilligt arbetar på intermittenta anställningar snabbare än i dag kan komma upp i tidsgränserna för omvandling. För en studerande som arbetar extra regelbundet kan en omvandling aktualiseras innan studierna har avslutats.

Utredningen har därför övervägt om det finns ett behov av att arbetstagaren på eget initiativ ska kunna skjuta upp en omvandling till tillsvidareanställning. Inom SKL:s avtalsområden finns en sådan regel som innebär att arbetstagaren kan skjuta upp omvandlingen ett halvår i taget.

En farhåga med en sådan regel som har lyfts till utredningen är att arbetstagaren, uttalat eller uttalat, kan hamna i en utpressnings-situation där hen får fortsatta erbjudanden om arbete under förutsättning att hen inte hävdar sin upparbetade rätt till en tillsvidareanställning.

En annan invändning är att det inte har framkommit det skulle vara ett problem i dag att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar mot sin vilja får anställningar omvandlade till tillsvidare-tjänster. Även om så sker finns som sagt möjligheten enligt vissa kollektivavtal att komma överens med arbetsgivaren om att fortsätta arbeta som tidigare.

Den situation där utredningen ser att ventil skulle vara relevant är när arbetsgivaren vill att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning medan arbetstagaren vill fortsätta att arbeta intermittent. Vi har inte fångat upp att det skulle vara ett så vanligt problem att det motiverar en reglering.

Det förekommer att personer arbetar på intermittenta anställningar hos flera arbetsgivare parallellt. Det finns därmed en möjlighet att en person kan få sin anställning omvandlad till tillsvidareanställning hos flera arbetsgivare samtidigt. Även om vi inte tror att

det är något som förekommer ofta finns det en risk att det uppstår komplicerade situationer om en person blir tillsvidareanställd hos flera arbetsgivare samtidigt. Inte heller det anser vi motiverar en reglering.

### *Undantag för studenter*

Som ett alternativ till att införa en ventil för personer som frivilligt vill avstå sin rätt till omvandling till tillsvidareanställning har utredningen övervägt att ha ett generellt undantag för studerande. Det är i första hand denna grupp där vi kan se ett behov av att frivilligt och långvarigt vilja arbeta på intermittenta anställningar.

I Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall finns ett sådant undantag med utrymme för kortare anställningar än en månad för studerande och pensionärer. Korta anställningar av personer i dessa grupper kan göras utan lokal överenskommelse, men det krävs att den lokala fackliga organisationen underrättas.<sup>13</sup>

Vår bedömning är att det finns en risk att arbetsgivare i de branscher som är aktuella med en sådan regel väljer att anställa studerande hellre än arbetstagare som omfattas av regeln och att studerande därmed tränger undan andra grupper från arbetstillfällen.

## **12.3 Arbetstagares rätt till ett arbetstidsmätt som motsvarar den faktiska arbetstiden**

Utredningen har också haft i uppdrag att utreda om det bör införas en lagreglering som ger arbetstagare rätt till ett arbetstidsmätt som motsvarar hans faktiska arbetstid. En sådan reglering finns i dag i Norge, se kapitel 11.

### **12.3.1 Den norska regeln i korthet**

Bestämmelsen som under vissa förutsättningar ger arbetstagare i Norge en rätt till ett arbetstidsmätt som motsvarar den faktiska arbetstiden infördes 2014. Bakgrunden var att den dåvarande norska

---

<sup>13</sup> Kollektivt avtal mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall (IF Metall) 1 april 2017 – 31 mars 2020, § 9 Mom 1.

regeringen ansåg att ofrivillig deltid är ett stort problem för dem som berörs då det bland annat innebär lägre inkomster och i längden en sämre pension.

Bestämmelsen gäller endast tillsvidareanställda (fast ansatte). Beräkningsperioden är tolv månader. Tidsperioden räknas från den tidpunkt som arbetstagaren framställer sitt krav om ett högre arbetstidsmått till arbetsgivaren och tolv månader bakåt. I princip räknas allt arbete utöver ordinarie arbetstid in som grund för bedömningen om det föreligger en rätt till ett utökat arbetstidsmått. Som typ-exempel i propositionen nämns arbetstagare som hoppar in och gör extra pass utöver det avtalade arbetstidsmättet. Merarbetet ska ha utförts regelbundet för att kunna ligga till grund för en rätt till ett högre arbetstidsmått. Det innebär att arbete som har utförts under tillfälliga arbetstoppar eller säsongsavvikelser inte ska kunna utgöra sådan grund.

Rätten till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden gäller inte om arbetsgivaren kan dokumentera att det extra arbetet inte längre behövs. Tvister i frågan prövas av Tvistelösningssenmda och först efter att nämnden gjort sin prövning kan parterna gå till domstol.

### **12.3.2 Dagens möjligheter till högre arbetstidsmått i Sverige**

#### **Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad**

Sedan 1997 finns företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad för deltidsanställda arbetstagare. Även den som har en tidsbegränsad deltidsanställning kan göra gällande företrädesrätt till arbete med högre sysselsättningsgrad, se kapitel 11. Företrädesrätten gäller dock enbart för lediga anställningar hos arbetsgivaren. Den skiljer sig därför från både den norska modellen och de konverterings- och omvandlingsregler som finns i Sverige där principen är att arbetstagaren upparbetar en rättighet till tillsvidareanställning eller högre arbetstidsmått.

## Rättsfall AD 1984 nr 76

I rättspraxis finns ett avgörande från Arbetsdomstolen där domstolen fastställde ett arbetstidsmått som motsvarade tidigare arbete eftersom arbetsgivaren bedömdes medvetet ha kringgått LAS bestämmelser, se kapitel 11. Rättsfallet är dock från 1984 och några ytterligare fall med denna frågeställning har såvitt utredningen har kunnat finna inte prövats av Arbetsdomstolen sedan dess.

## Deltidsarbete och mertid

Bakgrunden till att det har införts regler i Norge om rätt till arbetstidsmått motsvarande faktiskt arbetad tid var frågan om ofrivillig deltid. I det arbetet uppmärksammade departementet att det var relativt vanligt att arbetstagare arbetade betydligt mer än sitt överenskomna arbetstidsmått på deltid.

Man kan fråga sig om det har någon betydelse att vara anställd på deltid om man ändå i praktiken ofta får en heltidslön. Den mest uppenbara nackdelen med att ha ett överenskommet arbetstidsmått på deltid men att i realiteten arbeta mer är att det skapar en osäkerhet både vad gäller inkomst och planering av livet. En annan negativ aspekt med ett lägre arbetstidsmått än det faktiska som lyftes av de arbetsmarknadsparter utredningen träffade vid besöket i Norge är att det saknas uppsägningstid för det arbete som utförs utöver ordinarie arbetstid, se avsnitt 11.3.2.

På arbetsplatsen är det rimligt att anta att det också får konsekvenser för arbetstagarens inflytande och utveckling i arbetet. Det förekommer att arbetstagare arbetar i flera olika anställningar och på olika arbetsställen under en arbetsdag eller under en längre period. Begreppet ”snutifiering” av arbetslivet används om företeelsen att en och samma person arbetar små, korta pass i flera olika roller och anställningar. Att det finns hälsokonsekvenser av ett pressat arbetsliv med otrygga villkor redovisas i kapitel 4. När arbetstagare har tidsbegränsade anställningar hos flera arbetsgivare parallellt är det helt klart att dessa situationer har fått för lite uppmärksamhet och att det är potentiellt mycket skadligt för hälsan.

I utredningens kartläggning som rör svenska förhållanden har det lyfts att arbetstagare kan föredra ett lågt arbetstidsmått men att regelbundet arbeta mer med villkor som liknar intermittenta anställningar

eftersom det ger arbetstagaren ett större inflytande över schemat tack vare att det finns en möjlighet att tacka nej till arbetspass.

2017 var det totalt 242 000 deltidanställda som arbetade mer än den överenskomna arbetstiden. Knappt 165 000 av de deltidanställda som arbetade mer än överenskommet 2017 var kvinnor och drygt 77 000 var män. Det motsvarade omkring 25 procent av de deltidarbetande 2017 för både kvinnor och män. Över hälften (113 000) arbetade endast 1–4 timmar mer. 64 000 arbetade mellan 5–9 timmar mer än överenskommet. 61 000 personer (eller 6 procent av samtliga deltidanställda) arbetade 10 eller fler timmar mer än överenskommet, varav 16 000 personer arbetade mellan 20–34 timmar mer än överenskommet. Se kapitel 11. Notera att statistiken inte säger något om hur regelbundet personerna arbetar mer än överenskommet, däremot utgör uppgifterna ett årsgenomsnitt.

### *Mertidsbegränsning*

I kapitel 11 beskrivs reglerna för mertid, det vill säga sådan arbetstid som vid deltidanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. Det finns ett antal olika begränsningar när det gäller mertidsarbete. Mertid får exempelvis inte användas för en allmän utökning av arbetstiden. Det finns även begränsningar i antalet timmar som en arbetstagare får arbeta allmän respektive extra mertid.

Syftet med begränsningarna av mesta tillåtna mertidsarbete är att undvika att arbetstagare med deltidanställning utnyttjas som reservarbetskraft genom att den avtalade deltiden sätts lägre än vad tjänstgöringsförhållandena motiverar. Här kan även finnas en problematik med medvetet utnyttjande av arbetslöshetsersättning som utfyllnad när företaget går dåligt.

I de fall där anställningsavtalet saknar uppgifter om arbetstid, se kapitel 11, kan det bli svårt att avgöra hur mycket mertid en arbetstagare har arbetat. Att inte ha något fastställt arbetstidsmått skulle därmed kunna handla om ett kringgående av mertidsreglerna och även övertidsreglerna. Utgångspunkten är då att det är arbetsgivaren som ska kunna visa att arbetstidsförläggningen är så ojämn att mertidsreglerna inte kan tillämpas.

### 12.3.3 Intresseavvägning

#### Arbets- och företagsledningsrätten

LAS innehåller skyddsregler som omfattar själva anställningsförhållandet. Däremot finns inte på samma sätt skyddsregler för villkoren inom ramen för anställningen. I enlighet med detta finns det regler om konvertering och omvandling till tillsvidareanställning av tidsbegränsade anställningar som grundar sig på en upparbetad rätt till tillsvidareanställning. Däremot finns inte motsvarande skyddsregler för det som betraktas som villkor i anställningen, exempelvis arbetstidsmålet.

När det gäller omfattningen på arbetet inom en anställning har de skyddsregler som finns en annan karaktär. Företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad inkräktar inte på arbetsgivarens frihet att organisera verksamheten efter eget tycke, däremot begränsar den vem som ska bemanna en specifik anställning. Mertidsbegränsningen syftar till att undvika utnyttjande genom en låg grundbemanning som regelmässigt toppas upp med mertid hos de deltidsanställda. Det finns dock inget i mertidsbegränsningen som hindrar att arbetsgivaren i stället bemannar verksamheten med fler deltidsanställda eller med korta tidsbegränsade anställningar (intermittenta).

Den fråga utredningen har haft att ta ställning till ställer grundprinciperna för LAS på sin spets: Hur långt in i verksamhetens planering och bedrivande ska lagen sträcka sig och i vilken utsträckning är det upp till arbetsmarknadens parter att ta ansvar för gränserna för arbets- och företagsledningsrätten?

#### 12.3.4 Bedömning att det bör vara arbetsmarknadens parters ansvar

**Bedömning:** Det bör vara upp till arbetsmarknadens parter att bedöma om det ska finnas en rätt till ett arbetstidsmål som motsvarar den faktiska arbetstiden.

Den norska regleringen och de idéer som ligger till grund för regelverket om rätten till ett arbetstidsmål som motsvarar den faktiska arbetstiden är enligt utredningens bedömning intressanta. Under utredningsarbetet har det återkommande lyfts till utredningen att



grundproblemet med såväl omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist som intermittenta anställningar handlar om planering och bemanning av verksamheten som helhet. De enskilda frågorna, som när otrygga anställningar används i onödan, är snarare symptom på strukturella problem i planering och bemanning.

Den norska grundbemanningsläran är ett sätt att hantera frågan om hur möjligheten att anställa på deltid och med tidsbegränsade anställningar ska kunna finnas utan att överutnyttjas. I kombination med den ventil som finns för ändrade förutsättningar i verksamheten är den norska modellen klart intressant som inspiration även för svenska förhållanden.

Den norska regleringen omfattar enbart tillsvidareanställda. Vår bedömning är dock att motsvarande principer skulle vara minst lika intressanta att tillämpa som en form av omvandlingsregel för tidsbegränsat anställda och för personer som arbetar på intermittenta anställningar.

### *Skillnader mellan Norge och Sverige*

Den norska arbetsrättsliga modellen är annorlunda jämfört med den svenska, se kapitel 11. I Sverige saknas en motsvarighet till den norska grundbemanningsläran där först domstol och därefter lagstiftaren har slagit fast principer kring bemanningen som en allmän rättsgrundsats. Ytterligare en skillnad mellan Sverige och Norge som är av betydelse är att frågor om arbetsmiljö rent institutionellt är betydligt starkare kopplade till arbetsrättens område jämfört med i Sverige.

Det innebär att både frågan om principerna som rör bemanning i verksamheten, kopplingen mellan arbetsrätt och arbetsmiljö och hur tvister hanteras skiljer sig mellan Norge och Sverige genom att lagstiftaren och staten är betydligt mer involverad i Norge medan den svenska modellen innebär att arbetsmarknadens parter i normalfallet tar ansvar för dessa frågor. Den norska regleringen är därmed inte direkt överförbar till svenska förhållanden.

Till utredningen har det lyfts att arbetsmarknadens parter förhandlade om frågor om grundbemanning i Sverige under 1970-talet inom ramen för arbetstagares inflytande över verksamheten innan lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) infördes. Därefter minskade frågan i betydelse på dagordningen. Frågor om

inflytande över bemanningen är åter i högsta grad aktuella, inte minst i form av parternas arbete med att sträva efter en större andel heltidstjänster. Fackförbundet SEKO drev en motsvarighet till den norska modellen i avtalsförhandlingarna 2016, dock utan att teckna avtal om det.<sup>14</sup>

### *En variant av omvandling*

Det skulle kunna övervägas att införa en omvandlingsregel till skydd för faktiskt arbetad tid. En sådan skulle kunna fungera på liknande sätt som bestämmelsen om omvandling till tillsvidareanställning i LAS. I stället för anställningstid skulle det faktiskt utförda arbetet läggas till grund för rätten till ett arbetstidsmått. Det kan tilläggas att den variant av tidsgränser som finns inom besöksnäringen för deras avtalade anställningsform enstaka dagar har en liknande konstruktion. Att det med utgångspunkt i hur den norska regleringen fungerar skulle vara arbetstagaren själv som tar initiativet till fastställande av arbetstidsmått skulle medföra att de som önskar arbeta intermittert skulle kunna göra det utan att anställningen omvandlas.

### *Tekniska möjligheter*

Den norska regleringen bygger på att uppgifter om arbetstid rapporteras in i samband med en begäran om rätt till ett högre arbetstidsmått. Det förutsätter att dessa uppgifter finns tillgängliga.

I Sverige pågår ett arbete med att lägga om trygghetssystemen till att bygga på inkomstuppgifter snarare än på uppgifter om arbetstid. Det är därför inte säkert att uppgifter om arbetstid kommer att finnas i framtiden.

I Norge används bland annat lönebesked som underlag för bedömningen av rätt till ett högre arbetstidsmått. De månadsvis insamlade kontrolluppgifter som är under uppbyggnad skulle kunna medge en förenklad bedömning av om det kan föreligga en rätt till ett högre arbetstidsmått, under förutsättning att inkomst kan användas som proxy för arbetstid.

---

<sup>14</sup> Scheele (2016).

### *Arbetsmarknadens parter bör ta ansvar för frågan*

Sammanfattningsvis bedömer utredningen att en modell som ger möjlighet att få sitt arbetstidsmätt fastställt baserat på faktiskt arbetad tid är relevant och intressant. Det pågår samtidigt ett arbete om heltid mellan parterna på delar av arbetsmarknaden. Det arbetet bör ges mer tid. Även utanför det arbetet bör det vara upp till arbetsmarknadens parter att avgöra om de vill använda tankegångarna i sin utveckling av den svenska modellen.

Utredningen har under arbetets gång vid flera tillfällen uppmärksammat på att bemanningen av verksamheten är en nyckelfaktor för ett hållbart arbetsliv. Representanter för arbetstagar sidan inom de branscher som utredningen har studerat uttrycker att omfattningen på det de kallar precisionsbemanning<sup>15</sup> är ett växande problem för deras medlemmar.

Frågan om hur verksamheten ska bedrivas är något som traditionellt faller inom ramen för arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Det pågår intressanta partssamarbeten som berör detta, inte minst gäller det ett partsgemensamt projekt för ökat heltidsarbete inom kommuner och landsting. Även inom andra branscher förekommer en dialog mellan arbetsmarknadens parter om hur bemanning i första hand kan ske med heltidstjänster, till exempel inom detaljhandeln.

Jämställdhet mellan kvinnor och män är genomgående ett perspektiv som är viktigt att väga in vid frågor som rör deltidsarbete. Jämställdhetsskäl kan göra att det är motiverat för lagstiftaren att agera även om det handlar om en fråga som rent principiellt ses som en partsfråga.

## **12.4 Behov av reglering av nolltimmarsavtal**

### **12.4.1 Nolltimmarsavtal och tillsvidareanställningar med lågt arbetstidsmätt**

Utredningen har analyserat om en reglering som ger en arbetstigare rätt till ett arbetstidsmätt som motsvarar den faktiska arbetstiden kan tillämpas på nolltimmarsavtal. Utredningen har även i anslutning till den analysen uppmärksammat ett antal andra närliggande frågor.

---

<sup>15</sup> Se definition i kapitel 2.

Inom vissa delar av arbetsmarknaden finns det problem med att upprätthålla sammanhängande anställningar som ger rimlig förutsebarhet och tillgång till de trygghetssystem som är tänkta att gälla för personer som är förvärvsaktiva. I förlängningen kan det hota den nuvarande uppdelning som finns mellan arbetsmarknadens parter ansvar för villkoren i anställningen kontra lagstiftarens utrymme att reglera arbetsmarknaden.

Antalet tillsvidareanställda utan överenskommen arbetstid har ökat kraftigt både bland kvinnor och bland män i jämförelse med 2006. 2006 handlade det om totalt drygt 20 000 personer och 2017 var det totala antalet omkring 57 000 personer. Som andel av det totala antalet med tillsvidareanställning är det dock en liten del. Det handlar om en ökning från 0,6 till 1,5 procent av samtliga tillsvidareanställda.<sup>16</sup> Även könsfördelningen har förändrats mellan de undersökta åren. 2006 var det strax under 30 procent kvinnor och drygt 70 procent män i gruppen. 2017 är det drygt 52 procent kvinnor och knappt 48 procent män i gruppen som är tillsvidareanställda utan överenskommen arbetstid, se kapitel 11.

Utredningen har också uppmärksammat att det på arbetsmarknaden förekommer anställningsavtal med ett mycket lågt arbetstidsmått. Vi har tagit del av konkreta avtal om tillsvidareanställning med överenskommet arbetstidsmått på fem respektive tio timmar per vecka, se bilaga 4.

Det var omkring 38 000 deltidsanställda som 2017 hade en överenskommen deltidsanställning på mellan 1–9 timmar i veckan som arbetade mer än överenskommet. Totalt handlade det om 9 000 personer som 2017 hade en deltidsanställning på mellan 0–9 timmar som arbetade 10 timmar eller mer än överenskommet. 5 500 av dessa var kvinnor. Lika många, det vill säga 5 500, var tidsbegränsat anställda. Det betyder att det var omkring 4 500 personer som hade en tillsvidareanställning med överenskommen arbetstid på mellan 0–9 timmar som arbetade 10 timmar eller mer utöver överenskommen arbetstid 2017. Se kapitel 11.

---

<sup>16</sup> SCB, AKU grundtabeller samt egen bearbetning. I AKU används "fast anställda" i stället för tillsvidareanställda.

*Norge har särreglerat frågan om nolltimmarsavtal*

Ett nolltimmarsavtal innebär att arbetstagaren har ett anställningsavtal som inte garanterar några arbetstimmar och därmed heller inte någon inkomst. Arbetstagaren skulle alltså vara anställd hos arbetsgivaren och i och med att arbetsplikt i regel följer av ett anställningsförhållande inte kunna tacka nej om arbetsgivaren begär att hen ska arbeta. Nolltimmarsavtalets rättsliga ställning är inte prövad i Sverige. Se kapitel 11.

Vid utredningens besök i Norge framkom det att Norge har valt att särskilt reglera att anställningsavtal för tillsvidareanställning numera ska innehålla en uppgift om ett fast arbetstidsmått, se kapitel 11. Därutöver är det tveksamt om ett nolltimmarsavtal vid en prövning skulle betraktas som en deltidsanställning, något som ordalydelsen i lagregeln om rätt till ett arbetstidsmått motsvarande faktisk arbetstid förutsätter.

I en norsk kontext och med nuvarande utformning av lagregeln om rätt till ett arbetstidsmått baserat på faktisk arbetstid är det därmed inte sannolikt att den kan användas på nolltimmarsavtal. Frågan är dock inte prövad.

Den lagregel som relativt nyligen har införts i Norge innebär en definition av tillsvidareanställning med tre dimensioner, varav den ena är att arbetstagaren ska tillförsäkras förutsebarhet i arbetet i form av en reell tjänsteomfattning.

*Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om oppbør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.*<sup>17</sup>

I propositionen framgår det att lagstiftaren inte har velat sätta någon nedersta gräns, utan hänvisar till parterna på arbetsmarknaden att avgöra vilken omfattning av arbete som ska utföras för att det ska betraktas som en tillsvidareanställning. Som exempel ges att det kan variera från heltid ner till en kort deltid.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Lovvedtak 69 (2017–2018) och Prop. 73 (2017–2018), s. 24 ff.

<sup>18</sup> Prop. 73 (2017–2018), s. 24 ff.

*Är nolltimmarsavtal tillåtna enligt svensk rätt?*

Arbetsgivarsidan har i utredningsarbetet framfört att företeelsen nolltimmarsavtal sannolikt inte är tillåtet på svensk arbetsmarknad. Kombinationen tillsvidareanställning och därmed följande arbetsplikt utan något arbetstidsmått skulle enligt dem sannolikt inte godkännas vid en prövning i domstol. De olika reglerna för begränsning av mertid och övertid borde också göra att det måste handla om mertids- och övertidsarbete i begränsad omfattning i den mån sådana här anställningar alls förekommer.

Utredningen har inte kunnat hitta några exempel på nolltimmarsavtal med arbetsplikt. Det innebär inte att det inte förekommer. Utredningens kartläggning har visat att det förekommer anställningar utan eller med låg överenskommen arbetstid utan formell arbetsplikt men där möjligheten att ta andra arbeten kringskärs med lojalitetsklausuler. Det är osäkert om dessa skulle godkännas vid en prövning i domstol. Men om arbetstagaren inte känner till det kan de i realiteten fungera som nolltimmarsavtal.

De olika ramavtal för intermittenta anställningar som finns, se kartläggningen i kapitel 10, kan också ses som ett sätt att binda upp arbetstagare på ett sätt som liknar ett nolltimmarsavtal.

Det finns även i kollektivavtal särskilda former av anställningar som liknar nolltimmarsavtal. Ett exempel på detta är väktaravtalet, där väktare som bara arbetar sporadiskt behöver ha en anställning i botten för att behålla sin licens. Det finns dock ingen arbetsplikt kopplad till anställningen, se kapitel 10. Ett annat, delvis annorlunda, exempel är säsonganställningar där det förekommer tillsvidareanställningar men med arbetstidsförläggning bara vissa tider på året eller vid behov, ofta kallat intermittenta anställningar.

Det är sammanfattningsvis tveksamt om nolltimmarsavtal av den typ som innebär arbetsplikt formellt sett över huvud taget förekommer i dag på den reglerade arbetsmarknaden. Däremot förekommer det sannolikt arbetstagare som själva uppfattar att de arbetar med dessa villkor.

### *Tillsvidareanställningar med lågt arbetstidsmått*

I utredningens kartläggning har framkommit att arbetstagare utför arbete under otrygga förhållanden trots att de har en tillsvidareanställning. Det förekommer att tillsvidareanställda har ett lågt arbetstidsmått som bottenplatta och sedan arbetar betydligt mer utöver bottenplattan. Arbetstagaren har en tillsvidareanställning på deltid, exempelvis fem timmar i veckan, se bilaga 4. I praktiken utförs betydligt fler arbetstimmar utan att deltidsanställningens arbetstidsmått ändras. Detta sker genom att arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om tidsbegränsad anställning på det högre arbetstidsmåttet. Dessa så kallade tidsbegränsade anställningar är korta och följer från tid till annan på varandra med det arbetstidsmått som passar arbetsgivaren. Det handlar alltså om arbetsformer som liknar intermittenta anställningar men med en längre, löpande anställning i botten, se kapitel 11.

I praktiken används denna modell vid anställning som ett sätt att kringgå de olika omvandlingsregler som är tänkta att med tiden ge individen en fastare anknytning till arbetsmarknaden. En konstruktion av detta slag ter sig onaturlig och främmande för vad som kan betecknas som god sed på arbetsmarknaden. Det finns anledning att anta att syftet är att kringgå lagregler.

#### **12.4.2 Bedömning att det finns regler för situationer med lågt arbetstidsmått**

**Bedömning:** Utredningens uppfattning är att det med nuvarande bestämmelser och den praxis som finns på området inte är tillåtet att stapla separata så kallade tidsbegränsade anställningar ovanpå en tillsvidareanställning med ett lågt arbetstidsmått. Det saknas därför anledning att lämna lagförslag.

I utredningens kartläggning har som nämnts ovan framkommit att det förekommer tillsvidareanställningar på deltid med lågt arbetstidsmått som en bottenplatta som byggs på med vad man kallar tidsbegränsade anställningar på högre arbetstidsmått. Utredningen kan konstatera att omvandlingsregeln i 5 a § LAS knappast kan bli aktuell eftersom det finns en tillsvidareanställning i botten.

Hade arbetstagaren inte haft tillsvidareanställningen på deltid som en bottenanställning och omvandlingsregeln varit tillämplig hade arbetstagaren fått ett högre arbetstidsmätt vid tidpunkten för omvandling till en tillsvidareanställning.

Det är naturligtvis tillåtet att den deltidsanställda anlitas tillfälligt och vid behov för att utföra arbete utöver det ordinarie arbetstidsmättet, det vill säga på mertid. Detta kan ske i den omfattning som reglerna för mertid medger och det är då inte fråga om en omreglering av arbetstidsmättet. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan även tillfälligt och vid behov avtala om ett högre arbetstidsmätt inom ramen för en tillsvidareanställning.

I detta fall handlar det inte om en tillfällig omreglering utan om att systematiskt hålla ett varierande och högre arbetstidsmätt än det arbetstidsmätt som framgår av anställningsavtalet för tillsvidareanställningen. Konstruktionen har utöver osäkerheten i inkomsten sannolikt ett antal direkta konsekvenser för arbetstagaren. Exempelvis baseras sannolikt sjuklönen vid sjukdom på inkomsten från det lägre arbetstidsmättet. Skulle arbetstagaren bli uppsagd på grund av arbetsbrist kan man utgå från att uppsägningslönen bestäms utifrån bottenanställningens låga deltidsmätt.

För arbetsgivarens del blir det i den här situationen möjligt att anpassa antalet arbetstimmar från den ena tidsbegränsade anställningen till den andra. Det finns anledning att tro att konstruktionens syfte är att kringgå både omvandlingsregeln i 5 a § LAS och regeln om uppsägningslön i 12 § LAS. Avtalet om bottenanställningen framstår då som ett skenavtal.

Något annat vägledande avgörande från Arbetsdomstolen än AD 1984 nr 76 som beskrivs i kapitel 11 finns, såvitt utredningen känner till, inte. Den nu aktuella konstruktionen påminner om omständigheterna i detta rättsfall. Av betydelse för utgången i rättsfallet var att arbetsgivaren systematiskt hade låtit de anställda arbeta väsentligt mer än vad som angavs i anställningsavtalet. Skillnaden består i att man nu regelbundet i form av vad man kallar en tidsbegränsad anställning avtalar om högre arbetstidsmätt än bottenanställningen.

Arbetsdomstolens praxis talar för att dessa påbyggnader med så kallade separata tidsbegränsade anställningar inte skulle ses som anställningar i LAS mening vid en rättslig prövning. Av AD 2008 nr 92 kan utläsas att särskilda tidsbegränsade anställningar inom ramen för en tillsvidareanställning inte är en särskild anställning som



omfattas av LAS. En liknande slutsats dras i AD 1997 nr 40. Arbetsdomstolen har i båda dessa fall ansett att det saknar betydelse att arbetstagare och arbetsgivare har kommit överens om separata tidsbegränsade anställningar vid sidan av en tillsvidareanställning och sett det som att det har handlat om förändrade arbetsvillkor inom ramen för en tillsvidareanställning.

Mot ovannämnda bakgrund finns det enligt utredningens uppfattning skäl som talar för att den nu aktuella konstruktionen vid en rättslig prövning skulle underkännas av Arbetsdomstolen.

Det finns även anledning att uppfatta konstruktionen som stridande mot reglerna om mertid och övertid i arbetstidslagen. De deltidanställda utnyttjas genom denna konstruktion som reservarbetskraft. Det var bland annat detta som införande av mertidsreglerna i 1982 års arbetstidslag skulle motverka. Eftersom tillsynen över arbetstidslagen ligger på Arbetsmiljöverket kan det vara en uppgift för myndigheten att verka för att mertidsreglerna inte missbrukas.

Det är för utredningen uppenbart att denna konstruktion med påbyggnader på en bottenanställning inte kan accepteras. Det finns inte något sakligt skäl som kan rättfärdiga konstruktionen, vars syfte inte kan vara annat än att skapa flexibilitet i kostnaderna på bekostnad av arbetstagarnas trygghet i anställningen. Utredningen menar att det är angeläget att arbetsmarknadens parter verkar för att de regler som finns efterlevs och att god sed på arbetsmarknaden upprätthålls.

### 12.4.3 Andra alternativ som utredningen har övervägt

*Finns det behov av att reglera tillsvidareanställningar med lågt överenskommet arbetstidsmätt?*

Utredningen har övervägt om det finns behov av ytterligare åtgärder med anledning av att det förekommer tillsvidareanställningar med lågt arbetstidsmätt. Vi har särskilt övervägt om det finns ett behov av en reglering av arbetstidsmätt liknande den norska regeln om att anställningsavtal ska innehålla information om en reell ställningsomfattning, se ovan.

Utredningen anser att det mot bakgrund av den generösa regleringen av tidsbegränsade anställningsformer i 5 § LAS skulle kunna vara motiverat att reglera arbetstidsmättet. En sådan reglering av

arbetstidsmättet skulle kunna motverka staplandet av tidsbegränsade anställningar på varandra. Det skulle också kunna underlätta tillämpningen av reglerna om mertid och övertid.

Arbetstidens omfattning regleras inte i LAS i dag. Att införa en sådan regel skulle innebära en stor principiell förändring av den grundprincip i LAS som innebär att lagen enbart reglerar anställningen som sådan medan det är arbetsmarknadens parter som råder över villkoren i anställningen. Eftersom förutsättningarna skiljer sig mellan branscher och yrken är det inte heller lämpligt att från lagstiftarens håll fastställa en sådan nivå.

Som utredningen ser det finns det liksom i Norge ett behov av att reglera att anställningsavtal ska ha ett bestämt arbetstidsmätt. På de kollektivavtalsreglerade områdena torde detta inte utgöra ett praktiskt problem eftersom avtalens allmänna bestämmelser om lön och arbetstid underförstått förutsätter ett bestämt arbetstidsmätt för varje arbetstagare.

Mot bakgrund av att det är en stor och principiell reform av LAS har utredningen bedömt att det ligger utanför vårt uppdrag att föreslå en sådan regel. Utredningen gör den bedömningen att det i första hand bör ankomma på arbetsmarknadens parter enligt den svenska arbetsmarknadsmodellen att skapa de normer som behövs för att motverka missbruk både vad beträffar staplande av tidsbegränsade anställningar och arbetstidsreglerna.

## 12.5 Frågan i ett bredare perspektiv

I utredningens kartläggning har det framkommit att provanställningar allt mer sällan förekommer inom service- och tjänstesektorn. Det finns egentligen inte skäl att provanställa när det finns så stor flexibilitet i möjligheterna att använda andra tidsbegränsade anställningar. Enligt LAS är huvudregeln i fråga om anställningsformer tillsvidareanställning. Så har varit fallet alltsedan den första lagen om anställningsskydd kom 1974. Att tillsvidareanställning som anställningsform ska vara huvudregel är viktigt och avgörande för uppbyggnaden av anställningsskyddet i LAS. De centrala delarna i LAS utgår från att anställningsformen är tillsvidareanställning. Utifrån den kartläggning som utredningen har gjort drar vi slutsatsen att utveck-

lingen på arbetsmarknaden går mot en uppluckring av anställningskyddet just på grund av de generösa reglerna i 5 § LAS om allmän visstidsanställning.<sup>19</sup>

Olika former av tidsbegränsade anställningar, däribland intermittenta anställningar, spelar en viktig roll för arbetsgivare som är i behov av arbetskraft vid tillfälliga arbetstoppar och för att ersätta tillfälligt frånvarande personal. Tidsbegränsade former av anställningar kan också vara en väg in i arbetslivet, inte minst för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden. Olika former av tidsbegränsade anställningar kan också vara önskvärda för vissa arbetstagare, till exempel kan studenter vara i behov av att arbeta under kortare perioder.

Problemet som finns med intermittenta anställningar är enligt utredningens bedömning när dessa används rutinmässigt och utan sakliga skäl där arbetskraftsbehovet egentligen hade gått att planera och förutse i förväg. Flera arbetstagarorganisationer beskriver för utredningen att arbetsgivare driver sin verksamhet utifrån den frihet att anställa tidsbegränsat som införandet av allmän visstidsanställning har medfört.

Vi ser en viktig skillnad mellan en arbetsgivares behov av att klara av att leverera på en beställning som görs med kort varsel inom exempelvis besöksnäringen och behovet att anställa extra personal inför en långhelg exempelvis inom handeln. Skillnaden är att i den senare situationen är det möjligt att förutse behovet av ytterligare arbetskraft. Förutsättningarna för arbetsplanering är olika mellan små och stora organisationer. I stora organisationer är det många gånger rimligt att utgå från en relativt stadig och därmed förutsebar nivå på sjukfrånvaro och vård av barn medan det i mindre organisationer kan innebära stora variationer i behovet att ta in extra personal för kort tid.

### **Utmaningen är att hitta en balans mellan behov av flexibilitet och behov av trygghet**

Hur går det att knuffa i riktning mot att huvudprinciperna i LAS tillämpas i normalfallet? Vi menar att det behövs åtgärder som gynnar proaktiv och långsiktig planering av bemanningen på bekostnad av kortsiktiga lösningar på bemanningsbehov.

---

<sup>19</sup> Se även exempelvis Glavå (2018).

### 12.5.1 Skatteväxling för hållbart arbetsliv – frågan i ett bredare perspektiv

**Bedömning:** Regeringen bör tillsätta en utredning som tar fram förslag på hur det går att använda differentierade arbetsgivaravgifter eller andra ekonomiska drivkrafter för att stimulera tillsvidareanställningar som norm.

I utredningens kontakter med arbetsmarknadens parter framgår det att skälen till intermittenta anställningar antingen är direkta verksamhetsskäl eller att det finns andra ekonomiska skäl till att formen med intermittenta anställningar väljs framför längre, sammanhängande anställningar eller andra alternativ. Bemanningföretag eller andra alternativ beskrivs av arbetsmarknadens parter som möjliga men för dyra alternativ att använda som ersättning för intermittenta anställningar. Om man vill påverka användningen av intermittenta anställningar där skälen är ekonomiska är det naturligt att överväga förslag som påverkar de relativa kostnaderna för intermittenta anställningar i relation till andra sätt att ordna kompetensförsörjningen.

Vi menar också att ett bredare perspektiv på frågan behövs eftersom hela arbetsplatsen påverkas av bemanningen. Att ständigt lära upp nya arbetskamrater tär på den ordinarie personalen. Att kunder och brukare inte får kontinuitet i kontakterna med personalen kan påverka kvaliteten negativt. Att intermittenta anställningar ska användas när det behövs men inte utöver det faktiska behovet är därför en betydligt större fråga än enbart en fråga för den direkt berörda arbetstagaren i relation till arbetsgivaren.

Intermittenta anställningar påverkar också de offentliga utgifterna. Kortvariga intermittenta anställningar innebär att individer som har det som huvudförsörjning på egen hand ska pussla ihop olika anställningar till en tjänsteomfattning som går att leva på. När det inte går kan ett alternativ vara att vara deltidsarbetslös med ersättning från arbetslöshetskassa. Det innebär en övervältring av kostnaden för flexibiliteten på i huvudsak den enskilda individen men också på transfereringssystemen. Otrygga anställningsformer hänger också samman med ökad ohälsa. På lång sikt kan intermittenta anställningar innebära betydande utgifter för garantipensioner.

## Skatteväxling för hållbart arbetsliv

Utredningen menar att det finns goda skäl att lyfta blicken och överväga åtgärder som påverkar kostnaderna för intermittenta anställningar med hjälp av ett bredare perspektiv på hållbar kompetensförsörjning och bemanning i företag och organisationer. Vi vill helt enkelt att det ska bli billigare att anställa tills vidare och dyrare att anställa tidsbegränsat. I ett hållbarhetsperspektiv bärs de verkliga kostnaderna för precisionsbemanning och intermittenta anställningar inte av de som fattar besluten, arbetsgivarna. Det är en hållbarhetsfråga som på samma sätt som andra hållbarhetsfrågor lämpar sig för ekonomiska styrmedel för att åstadkomma ett mer hållbart arbetsliv.

Utredningen ser att det med fördel skulle gå att tillämpa principer bakom grön skatteväxling på frågan om intermittenta anställningar i ett hållbarhetsperspektiv. Grundtanken bakom grön skatteväxling är enkel: höj kostnaderna för det man vill ha mindre av och sänk kostnaderna för det man vill ha mer av. I detta fallet vill vi ha mer tillsvidareanställningar på bekostnad av intermittenta anställningar. Rent konkret skulle det handla om något som kan kallas för en ”inomsektoriell” skatteväxling, det vill säga att samma aktörer påverkas av såväl positiva som negativa incitament. Tankesmedjan Fores har fört fram att denna modell av skatteväxling bör användas i ökad utsträckning.<sup>20</sup>

I departementspromemorian Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt* som togs fram av Arbetslivsinstitutet lämnades ett förslag om att stärka de ekonomiska drivkrafterna att anställa tillsvidare efter 18 månaders tidsbegränsad anställning. Syftet var att förskjuta kostnaderna mellan tidsbegränsade och tillsvidareanställningar så att det skulle bli ekonomiskt mer lönsamt att anställa tillsvidare när en arbetstagare hade uppnått den föreslagna maxgränsen för tidsbegränsade anställningar på 18 månader. Förslaget innebar att ett vederlag på en tredjedels månadslön för varje anställningsmånad, som lägst tre månadslöner, skulle betalas till anställda då arbetsgivaren brutit mot företrädesrätten eller takregeln på 18 månader.<sup>21</sup>

Olika modeller med en högre skatt antingen på alla tidsbegränsade anställningar eller på korta tidsbegränsade anställningar finns i ett antal europeiska länder. Spanien har sedan 1997 haft en modell

---

<sup>20</sup> Rutkvist, Sköld och Stenson (2012).

<sup>21</sup> Ds 2002:56, s. 275.

med högre motsvarande arbetsgivaravgift för tidsbegränsade anställningar. Sedan 2009 omfattas bara korta tidsbegränsade anställningar. För anställningsavtal som är kortare än en vecka tas en extra arbetsgivaravgift ut. Italien införde i samband med en större reform av arbetslöshetsförsäkringen 2012 en modell som innebär en extra skatt på alla tidsbegränsade kontrakt. Den inbetalda skatten återbetalas om anställningen övergår i en tillsvidareanställning. I Frankrike introducerades 2013 en modell som innebär att 3 procent av bruttolönen för anställningar som är under en månad tas ut i extra skatt. För anställningar som är mellan en och tre månader är den extra skatten 1,5 procent. Även i Frankrike kan arbetsgivaren få tillbaka den inbetalda skatten om den tidsbegränsade anställningen övergår i en tillsvidareanställning. 2014 införde Portugal en högre arbetsgivaravgift för anställningskontrakt som är kortare än 15 dagar. Reformerna är ännu sparsamt utvärderade men med de konstruktioner som finns i de olika länderna verkar det kunna leda till både kortare anställningar och att fler anställningar övergår i tillsvidareanställningar.<sup>22</sup> Den utredning vi föreslår bör få i uppdrag att studera erfarenheterna av de internationella exempel som finns.

En alternativ lösning till vårt förslag skulle vara om arbetsmarknadens parter kan komma överens om en strategi för hållbart arbetsliv, där frågan om hållbar bemanning ingår. Exempelvis baserat på den modell som beskrivs i avsnitt 12.3.1 ovan. Men kommer parterna på arbetsmarknaden inte fram bör det finnas beredskap att genomföra åtgärder som kan förskjuta kostnaderna för bemanning för att stimulera tillsvidareanställning som norm på arbetsmarknaden.

### Gynna tillsvidareanställning relativt tidsbegränsade

Utredningen föreslår därför att regeringen tillsätter en utredning med uppdrag att analysera hur det med ekonomiska drivkrafter går att stimulera användandet av anställningsformer som oftare leder till fast etablering på arbetsmarknaden och motverkar användningen av intermittenta anställningar där det saknas ett direkt behov av sådana.

I uppdraget bör det ingå att analysera skillnaderna i arbetskraftskostnad mellan olika anställningsformer. Även kostnader för det allmänna och samhället av olika typer av anställningar bör analyseras.

---

<sup>22</sup> AER (2017), s. 111 f.

Uppdraget bör utgå ifrån att det ska utarbetas en modell med differentierade arbetsgivaravgifter för att stimulera tillsvidareanställningar, inklusive provanställningar. Flera av de arbetsmarknadsparter vi har träffat vittnar om att provanställningar numera knappast förekommer på LO-sidan inom flera av de aktuella sektorerna. När allmän visstid kan användas på samma sätt som en provanställning men under två år i stället för i sex månader saknas incitament att provanställa. Samtidigt visar forskningen att det är betydligt större sannolikhet för en person som får en provanställning att efter en tid vara fast etablerad på arbetsmarknaden i jämförelse med vid en intermitterande anställning.

När det gäller övriga tidsbegränsade anställningsformer kan det övervägas om exempelvis även vikariat och projektanställning också bör gynnas, men vår bedömning är att utifrån LAS utgångspunkt att tillsvidareanställning är normen på arbetsmarknaden bör skilljelinjen vara mellan tidsbegränsade anställningar och tillsvidareanställningar. Det kan här övervägas om en längre tid för provanställning än dagens sex månader kan vara lämpligt att införa i detta sammanhang. Då skulle det fortsatt finnas en stor flexibilitet för arbetsgivare att pröva såväl lämplighet som affärsmässiga möjligheter att ha kvar en person som anställs utan att behöva betala en högre avgift.

## Konstruktion

Den modell vi ser framför oss bygger på en differentiering av arbetsgivaravgifterna beroende på anställningsform för samtliga anställda. En förutsättning för detta är att det finns uppgifter om vilken anställningsform en arbetstagare har. Den modell för att samla in sådana uppgifter som utredningen bedömer skulle vara enklast att tillämpa är att arbetsgivare i anslutning till inlämnandet av de månadsvisa kontrolluppgifterna för de anställda till Skatteverket frivilligt kan rapportera in vilka som har tillsvidareanställning (inklusive provanställning). Arbetsgivaravgiften för dessa kan då tas ut på en lägre nivå. För tidsbegränsat anställda och där arbetsgivaren väljer att inte rapportera in uppgifter tas en högre avgift ut.

Vår utgångspunkt är att modellen ska vara kostnadsneutral, det vill säga att lägre avgifter ska balanseras mot högre så att nettot för statsfinanserna inte påverkas. Kostnaderna för arbetsgivarna ska

med andra ord inte påverkas på totalen, däremot vill vi se att arbetsgivare som tar långsiktigt ansvar för sina anställda kompenseras ekonomiskt för det, medan de som förskjuter kostnaderna för flexibiliteten till arbetstagarna och till samhället bör få bära en större del av dessa kostnader i form av högre arbetsgivaravgift.

### Ett antal frågor att utreda

Skälet till att utredningen inte lämnar ett skarpt förslag utan i stället föreslår en utredning är att det handlar om en stor reform med många aspekter att ta hänsyn till. Vi har inte inom ramen för denna utredning haft möjlighet att utveckla ett sådant förslag. Nedan nämns ett antal frågeställningar som den föreslagna utredningen behöver ta ställning till.

Det mest naturliga är sannolikt att endast arbetsmarknadsavgiften inom arbetsgivaravgifterna ingår i modellen. Det sätter begränsningar för hur stor variationen mellan den lägre och den högre avgiften kan bli. Ger det tillräckliga incitament att anställa tillsvidare?

Det kommer att behövas någon form av kontroll av de uppgifter arbetsgivare rapporterar in. I dag finns inga rutiner för den typen av manuella bedömningar kopplat till Skatteverkets insamling av kontrolluppgifter och arbetsgivaravgifter. Kraven på vad som är en tillsvidareanställning kan också behöva förtydligas.

Det finns en risk för att svaga grupper på arbetsmarknaden missgynnas. En generell sänkning av arbetsgivaravgifterna för tillsvidareanställningar leder till relativa konkurrensfördelar för sektorer där tillsvidareanställning i dag är norm. Det har fördelningseffekter och jämställdhetseffekter som behöver analyseras.

Om möjligheten till nedsättning ska vara begränsad till en viss bransch eller företagsform kan det finnas statsstödsproblem som behöver analyseras vidare. En sådan modell skulle också få betydligt större kontroll- och gränsdragningsproblem än en modell som omfattar hela arbetsmarknaden.

Om det enbart handlar om nedsatta arbetsgivaravgifter uppstår så kallade dödviktseffekter (jämför exempelvis reformen med nedsatta arbetsgivaravgifter för unga). Vid en generell höjning av arbetsgivaravgiften kombinerat med en sänkning för dem som har tillsvidareanställda (en skatteväxling) uppstår inte sådana dödviktseffekter.



## 12.5.2 Uppdrag till SCB att förtydliga AKU-frågorna

**Bedömning:** Regeringen bör ge Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att utveckla arbetskraftsundersökningarna (AKU) så att statistiken bättre passar nuvarande och framtida förhållanden på arbetsmarknaden.

I utredningsarbetet har det framkommit att det finns begränsade möjligheter att analysera flera av de frågeställningar som vi har haft att utreda med hjälp av befintlig statistik. I arbetet med utredningens referensgrupp har det också framförts att arbetsmarknadens parter anser att statistiken på området är otillräcklig.

Utredningen anser därför att SCB bör få ett regeringsuppdrag att utveckla statistiken när det gäller framför allt intermittenta anställningar, men även när det gäller andra närliggande frågor.

I arbetet har vi uppmärksammat ett antal övergripande iakttagelser som vi menar bör ligga till grund för detta uppdrag.

### *Svarsalternativen för typ av tidsbegränsad anställning*

Svarsalternativen i AKU bör uppdateras så att de bättre passar nuvarande förhållanden på arbetsmarknaden. Av den statistikbeställning som utredningen har gjort gällande tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid framgår det att svarsalternativet kallas vid behov bara fångar en del av de personer som arbetar utan överenskommen arbetstid. En växande andel av de svarande som saknar överenskommen arbetstid uppger att de arbetar som timanställda. Det finns dock timanställda som arbetar sammanhängande under längre tid. De svarande kan också ha svårt att skilja på om de är timlöneanställda eller timanställda, vilket är två helt olika saker. Det gör att statistiken är mycket svårtolkad och att det finns risk för feltolkningar av materialet i AKU.

Ett grundläggande strukturellt problem när det gäller svarsalternativen i frågan om typ av tidsbegränsad anställning är att juridiska anställningsformer blandas med hur personerna faktiskt arbetar i samma fråga. Det innebär att svarsalternativen är överlappande och att användbarheten av statistiken begränsas.

### *Gränsdragningen mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda*

Gränsdragningen mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda behöver ses över så att det möjliggör analys, exempelvis vad gäller personer med kort deltid som har ytterligare anställningar utöver denna. Enkäten AKU är i nuläget inte anpassad efter att personer kan ha flera typer av anställningar under samma arbetsdag.

### *Skilj på deltidsanställda och deltidsarbetande*

Det är stor skillnad att ha en anställning på deltid och att vara partiellt tjänstledig från en anställning med ett högre arbetstidsmått. Det finns ett behov av att i statistiken kunna skilja på personer som frivilligt går ner på deltid under en begränsad period och personer som har en anställning på deltid. Det finns en risk att strukturella problem på arbetsmarknaden döljs om det inte finns möjlighet att separera dessa olika grupper av deltidsarbetande i analyser.

### *Eventuellt behövs en större översyn*

Det finns skäl att överväga en större översyn och anpassning till förändringar på arbetsmarknaden. Det är angeläget att det finns beredskap för att ta fram underlag som gör det möjligt att analysera nya företeelser på arbetsmarknaden. Ett aktuellt sådant exempel är en mer glidande gräns mellan uppdragstagare/företagare och anställda. Även om AKU i stor utsträckning är styrt av EU-samordning kan sannolikt mycket åstadkommas med en analys av vilka frågor som ställs till olika grupper.

### *Ta tillvara nya möjligheter till registerdata*

De nya månadsvisa kontrolluppgifterna som är under uppbyggnad ger helt nya förutsägingar att få fram registerdata. Hur kan dessa tillsammans med AKU användas för bättre analysunderlag för personer som arbetar oregerbundet?

## 13 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

**Förslag:** Lagändringarna ska träda i kraft den 1 januari 2021.

Tid mellan tidsbegränsade anställningar ska bara ingå i beräkningen av anställningstid enligt den nya regeln om tiden infaller efter ikraftträdandet. Avtal om tidsbegränsad anställning som ingåtts dessförinnan ska dock beaktas vid avgörande av om arbetstagaren har haft fler än två tidsbegränsade anställningar under en period av 30 dagar, om anställningen pågår vid ikraftträdandet. Det nya sättet att beräkna anställningstid ska bara gälla för anställningar som pågår vid ikraftträdandet eller därefter.

**Bedömning:** Det finns inte behov av övergångsbestämmelser i övrigt.

### 13.1 Ikraftträdande

Utredningen föreslår att de nya reglerna träder i kraft den 1 januari 2021. Ändringarna bör träda i kraft så snart som möjligt. Viss tid behövs för remittering och beredning inom Regeringskansliet. Övriga skäl för den föreslagna tidpunkten för ikraftträdandet redovisas i det följande.

Det är vanligt förekommande att kollektivavtal reglerar tidsbegränsade anställningar. Även frågor som berör arbetstidsmätt förekommer i kollektivavtal. De föreslagna ändringarna påverkar inte giltigheten av redan ingångna kollektivavtal. Avtalen påverkas samtidigt såtillvida att de får tolkas och tillämpas med hänsyn till att lagregler ändrats sedan avtalen ingicks. Hur befintliga kollektivavtal ska

tolkas i ljuset av ny lagstiftning kan inte bedömas generellt utan får som hittills lösas genom rättstillämpningen.

Det är önskvärt att arbetsmarknadens parter får möjlighet att förhandla om nya avtal med utgångspunkt från anställningsskyddslagens nya regler. Därför bör tidpunkten för ikraftträdandet sättas så att arbetsmarknadens parter har möjlighet att beakta de nya reglerna i samband med kommande avtalsrörelse.

Utredningen har bedömt att den nya regeln om att även tid mellan anställningar kan ingå vid beräkning av anställningstid i vissa fall bör vara sådan att arbetsmarknadens parter, om de önskar, har utrymme att omförhandla eventuella befintliga kollektivavtalsvillkor (se avsnitt 12.2.8). Tidpunkten för ikraftträdande bör bestämmas med hänsyn till det. Regeln innebär att företagen kan behöva tid för att förbereda sig (se avsnitt 15.3.2). Utredningen gör bedömningen att det är lämpligt att regeln träder i kraft den 1 januari 2021.

Även när det gäller bestämmelsen om att ett erbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmått inte utgör ett skäligt erbjudande enligt 7 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) i en arbetsbristsituation är den föreslagna tidpunkten lämplig. Utredningen bedömer att den föreslagna tidpunkten innebär tillräckligt utrymme för att genomföra nödvändiga förberedelser till den 1 januari 2021.

## 13.2 Övergångsbestämmelser

Den nya regeln om hur beräkning av tid ska gå till enligt de i regeln angivna bestämmelserna kommer att gälla i de fall anställningsavtal har ingåtts efter ikraftträdandet, det vill säga den 1 januari 2021 eller senare. Lagstiftning bör så långt möjligt inte innebära några ändrade förutsättningar för redan ingångna anställningsavtal. Tid mellan tidsbegränsade anställningar ska därför bara ingå i beräkningen av anställningstid enligt den nya regeln om tiden infaller efter tidpunkten för ikraftträdande.

Utredningen har bedömt att när en arbetstagar har haft fler än två anställningar hos samma arbetsgivare under en så förhållandevis kort period som 30 dagar är det motiverat att vid beräkning av anställningstid i vissa fall även anse tid mellan anställningarna som anställningstid. Regeln är avsedd att skapa incitament för sammanhängande

anställningar (se avsnitt 12.2.5). För att det inte ska dröja innan ändringen får genomslag och för att en tidsbegränsad anställning kan ha pågått lång tid bör tid mellan anställningar som infaller efter tidpunkten för ikraftträdande så snart som möjligt kunna beaktas. Det är därmed rimligt att en anställning som pågår vid ikraftträdandet ska kunna beaktas vid bedömningen av om arbetstagaren har haft fler än två tidsbegränsade anställningar under en period av 30 dagar. Det nya sättet att beräkna anställningstid ska därför gälla för anställningar som pågår vid ikraftträdandet eller därefter.

Att även ett anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet kan beaktas om anställningen pågår vid ikraftträdandet bör framgå av en övergångsbestämmelse. En anställning som pågår den 1 januari 2021 kan därigenom ingå som den första bland de tre anställningar som krävs enligt den nya regeln.

I övrigt finns inte behov av några övergångsbestämmelser.



## 14 Författningskommentar

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

#### 2 §

Förslaget behandlas i avsnitt 12.2.7.

I *fjärde stycket* har en hänvisning till 3 a § lagts till vid uppräkningsdelen av bestämmelser som får göras avvikelser från genom kollektivavtal. Det innebär att det under de förutsättningar som preciseras i bestämmelsen får göras avvikelser i kollektivavtal från bestämmelsen i 3 a § om hur anställningstid ska beräknas i vissa fall.

#### 3 a §

Övervägandena finns i avsnitt 12.2.4–12.2.8.

Paragrafen är ny. Den innehåller en bestämmelse om att när en arbetstagare har haft fler än två tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under en period av 30 dagar ska även tid mellan anställningar anses som anställningstid när sådan beräknas i vissa fall. Bestämmelsen innebär att förutom tid i anställning får en arbetstagare, när förutsättningarna enligt bestämmelsen är uppfyllda, tillgodoräkna sig tid mellan anställningar under perioden av 30 dagar, när en sammanlagd anställningstid ska beräknas enligt de regler i lagen som bestämmelsen anger (3, 5 a, 11, 15, 22, 25, 26 eller 39 §§).

Det är bara i de uppräknade fallen, genom hänvisning till de i bestämmelsen angivna reglerna i lagen, som bestämmelsen gäller för beräkning av anställningstid. Bestämmelsen ändrar inte tillämpningen av de angivna reglerna i övrigt. Ett exempel är att bestämmelsen kan påverka beräkning av sådan sammanlagd tid i anställning som enligt

5 a § medför att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning. Någon ändring i sak är inte avsedd i övrigt, till exempel för vilken anställning som övergår till en tillsvidareanställning vid tillämpningen av 5 a §.

En förutsättning för att beräkna tid enligt bestämmelsen är att arbetstagaren har haft minst tre tidsbegränsade anställningar, att dessa har varit hos samma arbetsgivare och att någon del av samtliga dessa tre anställningar har infallit under en period av 30 dagar.

Det ska vara klart att en arbetstagare har haft sådana tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren. Samtliga omständigheter som kan ha betydelse för att det har varit fråga om en anställning får beaktas i det enskilda fallet. En anställning behöver inte ha pågått en viss minsta tid, för att kunna ingå bland de som krävs för att nå upp till antalet tre anställningar under 30 dagar, förutsatt att det går att bedöma det förhållande som åberopas som ett anställningsförhållande, det vill säga att en anställning måste ha förelegat. Det betyder att arbetstagaren kan ha haft en anställning som har varit under del av en dag, liksom en anställning som sträckt sig över en lång tid.

En tidsbegränsad anställning ingår bland de tre anställningar som krävs för att bestämmelsen ska gälla om anställningsperioden har påbörjats inom 30 dagar räknat från den första anställningens slutdag. Något faktiskt arbete i en viss anställning behöver dock inte ha utförts. Har arbetstagaren haft giltiga skäl för att arbete inte utförts, till exempel på grund av sjukdom, förtar det inte att en anställning ingår bland de tre anställningar som krävs för att beräkna anställningstid enligt bestämmelsen. Det är tiden från det att en anställning har inletts som omfattas av beräkning av anställningstid enligt bestämmelsen. Någon ändring i sak är inte avsedd om när och hur anställningsavtal ingås. Bestämmelsen påverkar inte arbetsrättslig praxis om det. En anställnings sista dag är den sista dagen i en anställningsperiod även om något faktiskt arbete inte utfördes den dagen. Som redan konstaterats kan en arbetstagare haft giltiga skäl för att arbete inte utförts, till exempel på grund av sjukdom, och det förtar inte att anställningen ingår bland de tre anställningar som krävs för att beräkna anställningstid enligt bestämmelsen. Med en period av 30 dagar avses 30 kalenderdagar.

Det betyder att alla dagar ska ingå vid beräkning av anställningstid enligt de i bestämmelsen angivna reglerna, om förutsättningarna för bestämmelsen är uppfyllda, oavsett att arbete inte har utförts under



den mellanliggande tiden och om tiden infaller en vardag eller en helgdag. Om en tidsbegränsad anställning till exempel har omfattat två dagar som varit förlagda till torsdag till och med fredag och arbetstagaren sedan i en ny tidsbegränsad anställning har arbetat den därpå följande måndagen ska enligt bestämmelsen, utöver de dagar som anställningarna avsett, också lördagen och söndagen anses som anställningstid när sådan beräknas. Det betyder att anställningstiden under de i bestämmelsen angivna förutsättningarna beräknas som en sammanhängande tid. Tid mellan anställningar tillsammans med tid under anställningar ska inte anses vara sammanhängande, eller betraktas som en anställning, i andra avseenden.

Om en sammanhängande period med tidsbegränsade anställningar har innefattat flera olika anställningsformer ska dagar mellan två anställningar med olika anställningsformer räknas som dagar i anställningsformen enligt den första anställningen. Att hålla ordning på vilken anställningsform som har gällt för respektive tidsperiod är bland annat relevant vid tillämpningen av 5 a § LAS.

Bestämmelsen är inte tillämplig för sådan tid under vilken arbetstagaren enligt 1 § andra stycket inte omfattas av lagen, till exempel därför att arbetstagaren haft företagsledande ställning eller tillhör arbetsgivarens familj. Sådan tid ska inte beaktas som anställningstid.

Det är enligt 2 § möjligt att under de förutsättningar som där anges göra avvikelser från bestämmelsen i kollektivavtal.

## 6 g §

Förslaget behandlas i avsnitt 12.2.7

Ett tredje stycke har lagts till i paragrafen. Den innebär att vid beräkning av sammanlagd anställningstid enligt första stycket ska även beräkning av anställningstid enligt 3 a § beaktas och omfattas av arbetsgivarens informationsskyldighet.

## 7 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.7.2–7.7.10.

Av paragrafen, som är ny, framgår att om en uppsägning beror på förhållanden som inte hänför sig till arbetstagaren personligen utgör ett erbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmått inte ett

skäligt erbjudande enligt 7 § andra stycket. Till skillnad från i dag medför bestämmelsen att en arbetstagare som har avböjt ett sådant erbjudande omfattas av det skydd som reglerna om turordning i 22 § innebär. Bestämmelsen påverkar inte i övrigt tillämpningen av reglerna i 22–23 §§ om turordning vid uppsägning.

Bestämmelsen reglerar ett särfall av de situationer som i övrigt finns reglerade i 7 §, som anger förutsättningarna för en uppsägning av en tillsvidareanställning från en arbetsgivares sida. Bestämmelsen påverkar inte bedömningen av när 7 § är tillämplig.

En förutsättning för bestämmelsen är att orsaken till uppsägningen är vad som brukar benämnas arbetsbrist, vilket framgår av att bestämmelsen hänvisar till förhållanden som inte kan hänföras till arbetstagaren personligen. Bestämmelsen förutsätter också att erbjudandet, om arbetstagaren hade accepterat det, skulle ha inneburit ett lägre arbetstidsmätt jämfört med det som gällde för arbetstagaren vid tillfället för erbjudandet. Med arbetstidsmätt avses det antal timmar arbete per dag eller vecka som en anställning omfattar. Den motsvarande andelen av en anställning på heltid brukar uttryckas som sysselsättningsgrad eller tjänstgöringsgrad. Det är inte ovanligt med regler i kollektivavtal om arbetstidsmätt eller sysselsättningsgrad, och att det finns angivet till exempel hur många timmar som motsvarar heltid i olika situationer. Det kan i det enskilda fallet bli fråga om att avgöra om ett erbjudande har inneburit ett lägre arbetstidsmätt eller inte. I sådana fall får beaktas villkoren i det enskilda fallet, liksom vad som kan betraktas som normalt för branschen (se avsnitt 7.7.3).

Erbjudandet ska ha avsett en permanent ändring av anställningens villkor om arbetstidsmätt. Möjligheten till att under en begränsad tid ha en kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete berörs inte av bestämmelsen.

Bestämmelsen är tillämplig vid erbjudanden som enbart innebär ett sänkt arbetstidsmätt och där arbetstagaren efter sänkningen av arbetstidsmättet ska fortsätta arbeta med oförändrade arbetsuppgifter men med sänkt arbetstidsmätt. Den enda förändring som erbjudandet ska innebära är således en sänkning av arbetstidsmättet. Vilka arbetsuppgifter och villkor som har betydelse för om erbjudandet innebär enbart ett lägre arbetstidsmätt måste avgöras i det enskilda fallet utifrån hur det aktuella anställningsavtalet ser ut.

För att 7 a § ska vara tillämplig krävs att erbjudandet avser ett erbjudande om en ny anställning på sänkt arbetstidsmätt inom den befintliga driftsenheten och avtalsområdet, det vill säga inom ramen för den tilltänkta turordningskrets som arbetstagaren tillhör. Avser erbjudandet en ny anställning med sänkt arbetstidsmätt utanför driftsenheten inom samma avtalsområde eller en ny anställning med sänkt arbetstidsmätt inom driftsenheten men på ett annat avtalsområde så är 7 § andra stycket tillämpligt och inte 7 a §. I dessa fall handlar det om andra förändringar än enbart en sänkning av arbetstidsmättet.

Ett erbjudande som samtidigt innehåller obetydliga och smärre förändringar av arbetsuppgiften eller arbetsförhållandena inverkar inte på bedömningen att bestämmelsen är tillämplig. Sådana ändringar i anställningen som är en direkt följd av det lägre arbetstidsmättet, ska inte heller ändra bedömningen att ett erbjudande enbart avser ett sådant lägre arbetstidsmätt.

Bestämmelsen reglerar vad som inte är ett skäligt erbjudande enligt 7 § andra stycket. Att ett erbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmätt i den aktuella situationen inte utgör ett skäligt erbjudande medför att det inte heller kan anses skäligt att kräva att arbetsgivaren lämnar ett sådant erbjudande enligt 7 § andra stycket. Bestämmelsen hindrar samtidigt inte en arbetsgivare att erbjuda en arbetstagare ett lägre arbetstidsmätt. Om en arbetsgivare ändå väljer att erbjuda en arbetstagare ett lägre arbetstidsmätt innebär det emellertid inte att arbetsgivaren har fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket.

Att ett sådant erbjudande som avses i bestämmelsen inte utgör ett skäligt erbjudande enligt 7 § andra stycket betyder att i händelse av tvist så behöver det inte prövas vilka skäl som en arbetstagare som har avböjt erbjudandet har haft för det. Det är tillräckligt att bedöma om en accept av erbjudandet enbart skulle ha inneburit ett lägre arbetstidsmätt för arbetstagaren. Om så är fallet är det fråga om ett sådant erbjudande som inte utgör ett skäligt erbjudande enligt 7 § andra stycket.

Bestämmelsen är endast tillämplig på erbjudande, som enbart avser lägre arbetstidsmätt. Bestämmelsen påverkar alltså inte den praxis som finns rörande när ett erbjudande, som avser något annat än lägre arbetstidsmätt, ska anses skäligt respektive oskäligt enligt 7 § andra stycket. Bestämmelsen påverkar inte heller arbetsgivarens skyldighet enligt 7 § andra stycket att lämna skäliga erbjudanden såvitt gäller

erbjudanden som avser något annat än enbart ett sänkt arbetstidsmått.

### *Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser*

Förslaget behandlas i avsnitt 13.2.

*Andra punkten* anger att vid bedömningen av om en arbetstagare har haft fler än två tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under en period av 30 dagar enligt 3 a § ska även ett anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 2021 beaktas om anställningen pågår vid ikraftträdandet. Det betyder att tid mellan tidsbegränsade anställningar bara ska ingå i beräkningen av anställningstid enligt 3 a § om tiden infaller efter ikraftträdandet av den regeln. Bestämelsen innebär att en anställning som löper över den 1 januari 2021 ingår som en bland de tre anställningar som krävs för att beräkna anställningstid enligt 3 a §. Sådan beräkning gäller därmed för anställningar som pågår vid ikraftträdandet eller därefter.

## 15 Konsekvenser av utredningens förslag

I detta kapitel redovisas konsekvenser av de förslag som lämnas av utredningen i detta slutbetänkande. Enligt kommittéförordningen ska konsekvenserna av förslagen som läggs belysas.<sup>1</sup> Det handlar om ekonomiska konsekvenser för stat, myndigheter, kommuner, lands- ting, organisationer, företag och enskilda. Om förslagen har konsekvenser för det kommunala självstyret, brottsligheten, sysselsättning, offentlig service i hela landet, jämställdheten mellan kvinnor och män eller möjligheten att nå de integrationspolitiska målen ska dessa också beskrivas. Utöver detta ska även konsekvenser för små företags förutsättningar och en bedömning av om förslagen överens- stämmer eller går utöver Sveriges skyldigheter gentemot EU redo- visas. Dessutom ska förslagens konsekvenser för arbetsgivarens möjlighet att få sitt arbetskraftsbehov tillgodosett bedömas.

Tabell 15.1 sammanfattar de budgeteffekter som vi bedömer uppstår som en konsekvens av utredningens förslag.

**Tabell 15.1 Budgeteffekter av förslagen, sammanfattning**

<b>Budgeteffekter:</b>	<b>Miljoner kronor</b>
Ökat skydd vid omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist	
1. Arbetsdomstolen, inom ram	0,2–0,4
Förslag för ett mer hållbart arbetsliv	
1. Utredning av differentierade arbetsgivaravgifter	4
2. Uppdrag till SCB att utveckla statistik	4
3. Arbetsdomstolen, inom ram	0,1–0,2
<b>Totalt:</b>	<b>8,3–8,6 mkr</b>

<sup>1</sup> 14–15§§ i kommittéförordningen (1998:1474).

## 15.1 Allmänt

### 15.1.1 Konsekvenser av anställningsskydd

Den direkta effekten av reglering av anställningsskydd är påverkan på företagens kostnader för anpassning av personalstyrkans storlek och sammansättning. Denna påverkan på anpassningskostnaderna kan potentiellt ge följd effekter på exempelvis sysselsättning och arbetslöshet, produktivitet och tillväxt och strukturomvandling.<sup>2</sup>

I en bilaga till SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag* gick ekonomerna Edin och Holmlund igenom det då aktuella forskningsläget.<sup>3</sup> De huvudsakliga resultaten är fortfarande i stor utsträckning aktuella. Sammanfattningsvis saknas underlag för att anta att förändringar i anställningsskyddet ger stora konsekvenser för vare sig sysselsättning eller produktivitet.

### Minskad variation i sysselsättning av anställningsskydd

När det gäller påverkan på sysselsättning och arbetslöshet av anställningsskydd verkar det finnas flera mot varandra verkande effekter. Å ena sidan ökar kostnaderna för att vid behov säga upp personal. Det gör att företagen undviker uppsägningar vilket kan ge en lägre arbetslöshet (på kort sikt i alla fall). Men arbetsgivare kan på andra sidan också undvika att anställa personal. Nationalekonomisk teori utgår därför från att ett starkare anställningsskydd minskar personalomsättningen. Det antas därför att anställningsskydd minskar konjunkturberoende variationer i sysselsättning och arbetslöshet. Det beror på att arbetsgivare både blir mer ovilliga att säga upp och mer ovilliga att anställa.<sup>4</sup>

### Oklar påverkan på sysselsättningens nivå

Det saknas entydigt stöd för att anställningsskyddet påverkar nivån på sysselsättning och arbetslöshet. I äldre ekonomisk forskning hävdades under lång tid att högre anpassningskostnader leder till lägre genomsnittlig sysselsättning. Av Edin och Holmlunds genomgång

---

<sup>2</sup> Skedinger (2008), s. 58.

<sup>3</sup> Edin och Holmlund (1993), s. 1046.

<sup>4</sup> Skedinger (2008), s. 5.

av forskningsläget från 1993 framgår det att detta samband inte håller generellt. Det kan till och med vara tvärtom, det vill säga att höga uppsägningskostnader under vissa omständigheter kan leda till högre sysselsättning.<sup>5</sup>

När det gäller den empiriska forskningen som bygger på jämförelser mellan olika länder finns det ett antal studier som visar att strikt anställningsskydd ger högre arbetslöshet och negativ påverkan på sysselsättningen, framför allt för unga personer och i vissa studier särskilt för kvinnor. Å andra sidan finns det också ett stort antal studier som inte finner några belegg för ett samband mellan anställningsskydd och sysselsättning eller arbetslöshet.<sup>6</sup> I en nyare studie från OECD bekräftas att svagare anställningsskydd inte ger några systematiska långsiktiga effekter på arbetstagares sannolikhet att röra sig mellan arbetslöshet och sysselsättning. Ska ett svagare anställningsskydd bidra till lägre arbetslöshet behövs det enligt OECD andra policyåtgärder och institutionella ramverk som samverkar med förändringen i anställningsskyddet.<sup>7</sup>

Det finns som nämnts ovan även studier som visar på ökad sysselsättning av ett striktare anställningsskydd. En studie på amerikanska data kom fram till en ökad sysselsättning som en följd av striktare anställningsskydd. Effekten bestod dock i att företagen på grund av striktare anställningsskydd i större utsträckning valde att satsa på ny teknik och därför anställde välutbildad arbetskraft. För personer med kort utbildning var sysselsättningseffekten negativ.<sup>8</sup>

## Sannolikt svagt negativ påverkan på produktivitet och tillväxt

Anställningsskyddet kan påverka produktiviteten<sup>9</sup>. Även här antas det att det kan finnas effekter som motverkar varandra. Tryggare anställningar kan öka produktiviteten hos arbetstagarna i form av

---

<sup>5</sup> Edin och Holmlund (1993), s. 1 049.

<sup>6</sup> Skedinger (2008), s. 75 ff.

<sup>7</sup> Cournède, Denk och Garda (2016).

<sup>8</sup> Uddén Sonnegård (2017), s. 27.

<sup>9</sup> Produktivitet är ett samlingsnamn för flera olika slags mått. Produktivitet kan avse hur mycket som produceras per arbetad timme givet kapitalinsatsen (arbetsproduktiviteten). Arbetsproduktiviteten bestäms av sammansättning och utbildningsnivå i arbetskraften men också av kapitalintensiteten. Arbetsproduktivitet är mätbar. Men produktivitet kan också avse hur effektivt ett företag tar tillvara kapital och arbetskraft i produktionen av en vara eller en tjänst. Denna produktivitet kallas ofta totalfaktorproduktivitet (TFP) eller multifaktorproduktivitet (MFP). Den är inte mätbar, utan måste skattas.

långvarigt engagemang och kompetensutveckling i arbetet. Anställningstrygghet antas särskilt påverka viljan hos arbetstagare att skaffa sig så kallat företagsspecifikt kunnande.<sup>10</sup> Det finns äldre studier som visar att avkastningen på arbetslivserfarenhet är lägre för tillfälligt anställda än för tillsvidareanställda, möjligen som en följd av mindre utveckling och lärande i arbetet.<sup>11</sup> Ökad hälsa kopplat till tryggare anställningar kan antas ge ökad produktivitet, se kapitel 3.

Kostnader förknippade med anställningsskydd gör att arbetsgivare blir mer noggranna vid nyrekryteringar med att hitta arbetstagare med hög produktivitet.<sup>12</sup>

Å andra sidan kan sämre förutsättningar för företagen att reagera på ändrade förutsättningar påverka produktiviteten negativt. Det finns en risk att anställningsskydd gör att omvandling och anpassning till nya möjligheter och utmaningar bromsas in.<sup>13</sup>

Det finns också en risk att turordningsregler låser in potentiellt produktiva arbetstagare i ett mindre produktivt jobb. Anställningsskydd kan minska arbetsgivares vilja att anställa personer ur grupper som antas ha lägre genomsnittlig produktivitet men också göra att arbetsgivare väljer att i större utsträckning än vad de annars skulle ha gjort investera i maskiner och teknik i stället för att anställa.<sup>14</sup>

Om arbetstagare löper större risk för att bli av med jobbet kan det leda till att de drar sig för att vara frånvarande men också till att de arbetar hårdare. Det kan påverka arbetsproduktiviteten.

Det finns ett antal studier som pekar på att större trygghet i anställningen leder till större benägenhet för arbetstagare att vara frånvarande. Några av dessa studier gäller svenska förhållanden. I studier av införandet av det så kallade tvåundantaget för företag med max tio anställda har det gått att identifiera en ökad produktivitet som en följd av att arbetstagare i dessa företag blev mindre benägna att vara sjukskrivna och ta ut vab.<sup>15</sup>

Effekterna på företagens produktivitet av anställningsskydd är sammanfattningsvis inte entydiga. Teknikföretagen sammanfattar i en översikt från 2013 det som att påverkan på produktiviteten av

---

<sup>10</sup> Skedinger (2008), s. 62 f.

<sup>11</sup> Edin och Holmlund (1993), s. 1 058.

<sup>12</sup> Uddén Sonnegård (2017), s. 14.

<sup>13</sup> Uddén Sonnegård (2017), s. 14.

<sup>14</sup> Skedinger (2008), s. 63.

<sup>15</sup> Bjuggren, Olsson och Skedinger (2018).



anställningsskydd generellt tycks vara är negativ, men att effekten är liten.<sup>16</sup>

### 15.1.2 Anställningsskyddets olika delar

OECD har tagit fram en modell för att kunna jämföra och beskriva anställningsskyddet i olika länder. I modellen delar OECD in anställningsskyddet i tre huvudkategorier; tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar respektive kollektiva uppsägningar.<sup>17</sup> De tre huvudkategorierna kan sedan i sin tur delas in i undergrupper, se tabell 15.2.

**Tabell 15.2 Anställningsskydd**

Tillämpningsområden i lagstiftning om anställningsskydd

Tillsvidareanställningar	Tidsbegränsade anställningar	Kollektiva uppsägningar
1. Procedurregler	1. Reglering av tidsbegränsade anställningar	
2. Uppsägningstid och avgångsvederlag	2. Reglering av bemanningsföretag	
3. Svårighet att säga upp/avskeda personal		

*Källa: Skedinger (2008) s. 27.*

Den första huvudkategorin består av anställningsskydd förknippat med tillsvidareanställningar. Till kategorin kopplas i OECD:s modell tre underkategorier. Den första underkategorin kallas procedurregler och det är åtgärder som arbetsgivaren måste vidta mellan det att beslut om uppsägning fattas till dess att uppsägningen verkställs. Det kan handla om att arbetstagare ska underrättas på särskilt sätt eller att det krävs förhandling med facklig organisation. Procedurreglerna handlar om att verkställandet av beslutet om uppsägning fördröjs.

Uppsägningstid och avgångsvederlag är mer direkta mått på kostnader som hänger samman med en uppsägning.

Undergruppen svårighet att säga upp/avskeda personal samlar övriga restriktioner för att avsluta tillsvidareanställningar. I denna kategori återfinns definitionen av vad som ses som saklig grund för

<sup>16</sup> Teknikföretagen (2013), s. 48–49.

<sup>17</sup> Se exempelvis OECD (2010).

uppsägning (det vill säga 7 § LAS som behandlas i kapitel 5–7). Även reglerna för urvalet av vem som ska sägas upp i en arbetsbristsituation (det vill säga turordningsreglerna enligt 22 § LAS) återfinns i denna undergrupp.<sup>18</sup> Förslaget om en ny regel vid sänkt arbetstidsmått (se avsnitt 15.2) berör denna undergrupp inom anställningsskyddet.

Den andra huvudkategorin är reglerna för tidsbegränsade anställningar. Här är de regler som finns gällande i vilka situationer tidsbegränsade anställningar får användas den första undergruppen. Även regler för maximalt antal tidsbegränsade anställningar liksom maximal period med tidsbegränsad anställning återfinns som en del av anställningsskyddet för denna undergrupp. Se kapitel 8–12. Förslagen för ett mer hållbart arbetsliv (se avsnitt 15.3) berör denna undergrupp inom anställningsskyddet.

Användningen av bemanningsföretag regleras i många länder på liknande sätt som regler för tidsbegränsat anställda. Regelverket för bemanningsföretag ses därför också som en del av anställningsskyddet för tidsbegränsat anställda.

Den tredje huvudkategorin är regleringen av kollektiva uppsägningar. Om en uppsägning definieras som kollektiv innebär det i många länder ytterligare restriktioner för arbetsgivaren i jämförelse med regelverket för individuella uppsägningar i den första huvudkategorin. Det kan handla om utökade krav på förhandling med arbetstagarorganisationerna eller om extra avgångsvederlag i jämförelse med vid individuella uppsägningar.<sup>19</sup>

### 15.1.3 Vilka omfattas av förslagen

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) omfattar arbetstagare och arbetsgivare inom såväl privat som offentlig sektor på arbetsmarknaden. Anställningsskyddets utformning är en viktig del av arbetsmarknadens funktionssätt. Hur anställningsskyddet är utformat påverkar därför på ett principiellt plan alla som berörs av reglerna, det vill säga inte bara dem som konkret hamnar i den situation som reglerna gäller.

---

<sup>18</sup> Skedinger (2008), s. 26 f.

<sup>19</sup> Skedinger (2008), s. 28 f.

Vissa kategorier av arbetstagare är undantagna från LAS tillämpningsområde, bland annat företagsledare och arbetsgivares familjemedlemmar och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning. Det finns också ett antal specialförfattningar som innebär att LAS helt eller delvis inte är tillämplig. Detta gäller främst inom hälso- och sjukvården, inom utbildningsområdet och inom försvaret.

Än mer betydelsefullt i sammanhanget är att många arbetsgivare och arbetstagare omfattas av regler i kollektivavtal som ersätter LAS regelverk i de frågor där vi föreslår förändringar. Det gäller till exempel i vilken mån ersättning under en omställningstid ska utgå för den som har accepterat ett sänkt arbetstidsmått i en arbetsbrist-situation. Det gör att det totala antalet arbetsgivare och arbetstagare som påverkas av de föreslagna förändringarna är mycket svårt att bedöma. Med hjälp av vår kartläggning av kollektivavtalen på de olika områden som vi har studerat går det att få en bild av hur stor del av arbetsmarknaden som berörs, se kapitel 6 och 10.

#### **15.1.4 De branscher som främst berörs av förslagen**

Av utredningens kartläggning har det framkommit att både omreglering av arbetstidsmått och intermittenta anställningar förekommer oftare inom vissa delar av arbetsmarknaden än inom andra. Kartläggningen har skett i dialog med arbetsmarknadens parter. Det är svårt att säkerställa i vilken utsträckning omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist respektive intermittenta anställningar förekommer på delar av arbetsmarknaden där arbetstagare i liten omfattning är medlemmar och där det saknas kollektivavtal. Givet den reservationen kan utredningens förslag antas få större påverkan på företag och anställda inom de branscher där kartläggningen visar att omreglering och intermittenta anställningar förekommer i jämförelse med företag inom andra branscher. I kartläggningen har organisationer som befinner sig inom branscherna detaljhandel, servicebranschen, vård och omsorg och besöksnäringen ingått. På tjänstemannasidan är bland annat bank- och finansbranschen, vård och omsorg och kultur och mediebranscherna berörda när det gäller intermittenta anställningar. Vi återkommer till antaganden om omfattningen under respektive förslagsdel.

## 15.2 Ökat skydd vid omreglering av arbetstidsmätt vid arbetsbrist

### 15.2.1 Omfattning

Den faktiska förekomsten av omreglering av arbetstidsmätt vid arbetsbrist är inte särskilt stor i dag. Däremot har det tydligt kommit fram i kartläggningen att det handlar om en principiell fråga som berör samtliga som potentiellt kan komma att påverkas. Den generella frågan är om samma principer ska gälla vid omreglering av arbetstidsmätt i arbetsbristsituationer som vid övriga arbetsbristsituationer. Förslaget påverkar som vi ser det därmed i ett större perspektiv samtliga arbetstagare och samtliga arbetsgivare på arbetsmarknaden. Skyddsreglerna i LAS bärs upp och tillämpas av arbetsmarknadens parter på olika nivåer. Att analysera lagreglers påverkan utifrån antalet tvister eller antalet fall där de inte har tillämpats ger inte någon bra bild av vilka som berörs av dem. Antalet faktiska exempel på sänkta arbetstidsmätt vid arbetsbrist blir därför alldeles för snävt för att förstå vilka som påverkas av förslaget.

Men det är ändå intressant att försöka uppskatta antalet fall av sänkt arbetstidsmätt vid arbetsbrist samt om det antalet kan komma att påverkas av förslaget.

I den gemensamma lönestatistiken går det inte att utläsa att sänkt arbetstidsmätt under senare år skulle ha påverkat den totala statistiken över antalet personer som ökar eller minskar sin arbetstid mellan två år, se kapitel 6. De uppgifter om antal fall vi har fått från arbetsmarknadens parter kommer från detaljhandelsområdet. På årsbasis indikerar de uppgifter vi har fått att det kan handla om mellan 30 och 50 centrala förhandlingar. Antalet lokala förhandlingar som startar som en situation med sänkt arbetstidsmätt är betydligt fler. Enligt Handels handlar det om drygt 260 lokala förhandlingar på årsbasis där det slutligen landar i en annan lösning än i sänkta arbetstidsmätt. Hur många individer som har varit direkt berörda är okänt.

Detaljhandelsområdet utgjorde grovt uppskattat omkring 23 procent av de mest berörda branscherna sett till antalet anställda enligt yrkesregistret 2016 (SSYK 2012)<sup>20</sup>. En enkel uppräknig av antalet ärenden på central nivå baserat på detaljhandelsområdets storlek sett till antalet anställda ger ett antal centrala förhandlingar på mellan 130 och 220 per år. Baserat på samma slags uppräknig skulle antalet lokala förhandlingar omfatta drygt 1 100 per år. Observera att skattningen blir mycket grov i och med att situationen skiljer sig mellan olika branscher.

### 15.2.2 En möjlighet att tacka nej till erbjudande om sänkt arbetstidsmätt

#### Förslaget i korthet

Förslaget behandlas i avsnitt 7.7.2–7.7.10.

Ett omplaceringserbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmätt ska inte ses som skäligt. Förslaget innebär att arbetsgivaren inte kan uppfylla sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket LAS genom att lämna ett omplaceringserbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmätt. Som en följd av förslaget är arbetsgivaren inte heller skyldig att lämna sådana erbjudanden. Möjligheten att frivilligt göra det finns dock kvar.

Om en arbetstagare avböjer en omplacering till ett sänkt arbetstidsmätt behöver arbetsgivaren säga upp den nuvarande anställningen på grund av arbetsbrist och ingå ett nytt avtal med arbetstagaren för att ändra anställningens omfattning. Det går då inte att undgå en förhandling om turordning eller motsvarande överenskommelse med facklig organisation. Förfarandet kan därmed bli mer tidskrävande. Arbetsgivarens frihet att själv välja vilka personer som ska omfattas av sänkt arbetstidsmätt begränsas också. Däremot förändras inte möjligheten att åstadkomma önskad organisation.

---

<sup>20</sup> I beräkningen har vi tagit med följande yrkeskategorier (antal 2016 inom parentes): 512 Kockar och kallskänkor (39 641), 513 Hovmästare, servitörer och bartendrar (23 619), 522 Butikspersonal (223 919), 531 Barnskötare och elevassistenter m.fl. (115 195), 532 Undersköterskor (186 915), 533 Vårdbiträden (76 546), 534 Skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl. (161 192), 911 Städare och hemservicepersonal m.fl. (75 409), 912 Tvättare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare (5 638), 941 Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl. (77 340) Källa: SCB Yrkesregistret.

En naturlig och enligt utredningen tänkbar följd av förslaget kan bli att arbetsgivare väljer att lämna omplaceringserbjudanden i turordning. En annan konsekvens kan bli att arbetsgivare i större utsträckning väljer att ge alla samma erbjudanden i syfte att förenkla förfarandet.

### **Konsekvenser av fler situationer med turordning**

Förslaget innebär att turordning ska tillämpas i fler situationer. Det gör att det är relevant att analysera konsekvenserna av utökat anställningsskydd.

Vi har ovan redovisat att nationalekonomisk teori utgår från att ett starkare anställningsskydd generellt sett minskar personalomsättningen men att påverkan på sysselsättningen är oklar eftersom både uppsägningar och anställningar minskar.<sup>21</sup> Det saknas entydigt stöd för att anställningsskyddet påverkar nivån på sysselsättning och arbetslöshet. Effekterna på företagets produktivitet av anställningsskydd är inte heller entydiga. Ett vanligt antagande är att påverkan är negativ, men att effekten är liten.

Dessa slutsatser gör att det inte finns underlag för att anta att vare sig sysselsättning, arbetslöshet eller produktivitet påverkas i någon större omfattning som en följd av att turordning tillämpas i fler situationer.

När det gäller turordningsbestämmelserna mer specifikt finns det stöd för att de påverkar frånvaron från arbetet. Arbetsgivarna blir sannolikt också mer noga med att de som anställs har hög produktivitet. En konsekvens av vårt förslag som är rimlig att tänka sig är att arbetsgivare i fler situationer väljer att anställa tidsbegränsat.

### **Konsekvenser av färre situationer med sänkt arbetstidsmätt**

Utredningen bedömer att arbetsgivare kan komma att avstå från att omorganisera till lägre arbetstidsmätt som en följd av att den föreslagna regeln införs. Rent generellt tänker vi oss att det handlar om företag som har möjlighet att bedriva en lönsam verksamhet och där det finns ett verksamhetsmål bakom en önskan att omorganisera till lägre arbetstidsmätt utöver att enbart sänka kostnaderna.

---

<sup>21</sup> Skedinger (2008), s. 5.

Om skälet till sänkt arbetstidsmått enbart är en bristande lönsamhet kan det i ett samhällsperspektiv vara effektivt att bejaka strukturomvandling i stället för att omorganisera verksamheten till lägre arbetstidsmått. Det vill säga att det i vissa fall kan vara bättre att företag med låg lönsamhet lägger ner. För att veta vad som är att föredra behöver man göra en avvägning mellan effektivt resursutnyttjande och ekonomins och arbetskraftens omställningsförmåga.

Sänkt arbetstidsmått leder till färre arbetade timmar i ekonomin.<sup>22</sup> Färre arbetade timmar ger lägre inkomster för individerna och därigenom lägre skatteintäkter.<sup>23</sup> Ofta antas att BNP minskas ungefär i motsvarande grad som antalet arbetade timmar. Det bygger på ett antal antaganden om väl fungerande lönebildning, fri kapitalbildning och konstant skalavkastning på produktionen och även konstant marginalproduktivitet.<sup>24</sup> Det sista antagandet är av extra intresse i detta sammanhang. Om det finns reella verksamhetsskäl bakom ett beslut att sänka arbetstidsmått eller att anställa på deltid på ett sätt som påverkar marginalproduktiviteten kan sänkt arbetstid ge positiva effekter på sysselsättningen och på ekonomin. Det vill säga att arbetstagaren får mer gjort per timme tack vare att arbetstiden koncentreras. Om det inte finns skäl att anta att produktiviteten ökar tillräckligt mycket talar det mesta för att det blir en negativ påverkan på sysselsättning och produktionen i ekonomin som helhet om arbetstidsmåttet sänks.

Att antalet arbetade timmar kan förväntas sjunka även med oförändrad produktivitet beror på att det finns kostnader som är förknippade med lägre arbetstidsmått. Vissa kostnader för företagen är oberoende av arbetstiden. Det gör att lönekostnaden per timme ökar om arbetstiden sänks. Det kan även uppstå ett tryck på att kompensera den lägre arbetstiden med högre löneökningar och rekryteringskostnaderna kan förväntas öka.<sup>25</sup> I kartläggningen har det framkommit att rörligheten på arbetsplatserna ökar markant vid en omreglering av arbetstidsmått, då de som har möjlighet att hitta

---

<sup>22</sup> Se exempelvis Calmfors (1985).

<sup>23</sup> Av kartläggningen framgår det att de arbetstagare som får sänkt arbetstidsmått ofta men inte alltid faktiskt arbetar färre timmar. Ibland ökar mertidsarbetet så att det totala antalet arbetade timmar motsvarar det tidigare arbetstidsmåttet.

<sup>24</sup> Calmfors Lars (2000).

<sup>25</sup> Calmfors Lars (2000).

ett annat arbete söker sig bort. Sysselsättningen kan sammanfattningsvis påverkas negativt som en följd av sänkt arbetstidsmätt även om det är fler arbetstagare som delar på anställningarna jämfört med tidigare.

Konjunkturinstitutet redovisade våren 2017 resultatet av ett regeringsuppdrag som handlade om att analysera de samhällsekonomiska konsekvenserna av att avskaffa ofrivilligt deltidsarbete.<sup>26</sup> I analysen kom myndigheten fram till att effekterna hänger samman med hur produktiviteten påverkas. Om arbetsgivarna kan lösa de förändrade arbetstiderna utan att produktionen per arbetad timme minskar kan produktiviteten bli oförändrad. Om det finns reella verksamhets- och schemaläggningsskäl till att deltidanställningar ger en högre produktion i jämförelse med heltidsanställningar kommer produktiviteten att vara lägre för de arbetade timmar som utförs under den ökade arbetstiden. Konjunkturinstitutet gjorde antagandet att produktiviteten är hälften så hög under de timmar som utförs under den ökade arbetstiden i anställningar som tidigare var på deltid.<sup>27</sup>

Den bild vi har fått i kartläggningen är att det ofta finns reella verksamhetsskäl bakom en arbetsgivares beslut att omorganisera verksamheten till lägre arbetstidsmätt. Men vår kartläggning visar också att reglerna riskerar att styra mot att arbetsgivare sänker arbetstidsmätt genom omreglering även i situationer där det saknas verksamhetsskäl och där det snarare är en reguljär arbetsbristsituation. Att sänka arbetstidsmättet för de anställda är sannolikt ofta ett billigare alternativ än att säga upp hela anställningar. Dels behåller man kompetensen i företaget och dels finns inte avtal om omställningstid motsvarande uppsägningstid och uppsägningslön inom alla områden.

Det antagande Konjunkturinstitutet gör om att produktiviteten minskar med hälften för tillkommande arbetstimmar i anställningar som påverkas av reglerna menar vi därför kan användas som ytterkantsvärde för mesta möjliga påverkan på produktiviteten. Vi antar att produktiviteten minskar med mellan 0 och 50 procent för kvarstående timmar i orörda anställningar som en följd av att arbetsgivare väljer att avstå från en omorganisation till sänkta arbetstidsmätt.

---

<sup>26</sup> Konjunkturinstitutet (2017).

<sup>27</sup> Konjunkturinstitutet (2017), s. 18 f.



Det är viktigt att notera att påverkan inte kommer att ske jämnt fördelat över arbetsmarknaden. Det är i de fall det finns verksamhetsskäl till att sänka arbetstidsmått som produktiviteten påverkas. Om lägre arbetstidsmått som åtgärd används i onödan, av slentrian eller på grund av normer om traditionella könsroller, finns inte skäl att göra antaganden om långsiktiga negativa effekter på produktiviteten. Lite tillspetsat riskerar det att leda till att seriösa arbetsgivare påverkas negativt av förslagen medan mindre seriösa arbetsgivare inte påverkas. Det innebär i sin tur en förskjutning av konkurrensförhållanden som enligt vår mening inte är önskad. Detta är ett viktigt skäl till att vi i utformningen av förslagen har försökt att i så liten utsträckning som möjligt sätta upp hinder där det finns reella verksamhetsskäl bakom sänkta arbetstidsmått.

## Effekter för offentliga finanser

Förslaget bedöms inte ha så stora effekter för kostnader eller intäkter för de offentliga finanserna att det är möjligt att ange någon storleksordning. Vår bedömning är att riktningen på effekten påverkas av konjunkturen.

Det har inte varit möjligt att få uppgifter om hur vanlig företeelsen sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist är. Motiven till förslaget är i första hand principiella. Men det finns också en risk att metoden att sänka arbetstidsmått i stället för att säga upp hela anställningar kan bli betydligt mer utbredd i en större konjunkturnedgång.

Förslaget kan förväntas leda till något fler uppsägningar på grund av arbetsbrist, vilket kan påverka kostnaderna för arbetslöshetsersättning. Å andra sidan kan det med nuvarande regler uppstå kostnader för arbetslöshetsförsäkringen i form av att arbetstagare som får sänkt arbetstidsmått får arbetslöshetsersättning på deltid.

Under förutsättning att det finns efterfrågan på arbetskraft i ekonomin är det sannolikt att föredra att arbetstagare blir arbetslösa och söker ett nytt arbete med ett högre arbetstidsmått relativt den erbjudna omplaceringens arbetstidsmått i jämförelse med att de går ner i arbetstid. Är nedsättningen av arbetstiden liten kan det vara svårt att hitta ett arbete som fyller upp den resterande tiden och det finns en risk för inlåsning i ofrivilligt deltidsarbete. Helt arbetslösa kan, till skillnad från deltidsarbetslösa, få del av omställningsstöd

och även arbetsmarknadspolitiska åtgärder om arbetslösheten blir långvarig.

Vi antar att utgifterna inom arbetslöshetsförsäkringen blir lägre och att skatteintäkterna blir högre med vårt förslag under förutsättning att det finns andra arbeten tillgängliga. Vid en konjunkturbedgång blir konsekvenserna för de offentliga finanserna sannolikt de omvända. Det kan då vara att föredra att en arbetstagare behåller anställningen men med ett lägre arbetstidsmått i jämförelse med att hen riskerar att bli arbetslös på heltid. I en lågkonjunktur finns det risk att arbetslösheten blir långvarig, med alla de negativa konsekvenser det har för individens humankapital och kort- och långsiktiga försörjningsförmåga.

I och med att förslaget innebär att turordningsreglerna blir tillämpliga om arbetstagare avvisar erbjudande om lägre arbetstidsmått kommer färre med lång anställningstid att beröras av sänkt arbetstidsmått eller uppsägning i dessa arbetsbristsituationer. Det är vanligare att personer med lång anställningstid är äldre i jämförelse med personer med kort anställningstid. Äldre har betydligt svårare än yngre att hitta ett nytt arbete. Äldre har också ofta även högre ersättning vid arbetslöshet i jämförelse med yngre. Vi bedömer därför att vårt förslag kan medföra lägre offentliga utgifter.

En annan konsekvens av att turordning förväntas tillämpas i fler fall är att signaleffekten av att bli arbetslös minskar för de drabbade individerna. Kommande arbetsgivare har mindre skäl att anta att dessa individer har valts ut på grund av lägre produktivitet i jämförelse med om turordning inte tillämpats. Det finns studier som visar att arbetslöshetstiderna blir kortare och lönen i det kommande arbetet högre om signaleffekterna av att råka ut för arbetslöshet minskas.<sup>28</sup> Även detta kan ge positiva konsekvenser för de offentliga utgifterna i form av minskade utgifter för arbetslöshetsersättning och högre skatteintäkter.

---

<sup>28</sup> Edin och Holmlund (1993), s. 1 066.

## Konsekvenser för enskilda

Enskilda får ett skydd att i vissa situationer (sänkt arbetstidsmått) avböja ett omplaceringserbjudande som lämnas vid en arbetsbristsituation. För samtliga arbetstagare ökar tydligheten i att det är turordningsreglerna som styr vilka arbetstagare som ska vara kvar i en arbetsbristsituation. Denna huvudsakliga konsekvens berör samtliga arbetstagare på arbetsmarknaden, oavsett om de arbetar i branscher eller på arbetsplatser som hittills har berörts eller inte.

Förslaget stärker de grupper av arbetstagare som turordningsreglerna i LAS pekar ut som skyddsvärda, det vill säga att som regel bör anställningstid och ålder premieras i en arbetsbristsituation (22 § LAS), under förutsättning att de arbetstagare som konkurrerar om anställningarna har tillräckliga kvalifikationer. Enskilda med kort anställningstid, på grund av ålder eller få år i landet, kan i fler fall komma att bli uppsagda. Att turordning tillämpas kan indirekt gynna svagare grupper på arbetsmarknaden, eftersom det försvårar för arbetsgivare att sortera individer efter deras individuella produktivitet.

Förslaget kan antas leda till att det i fler situationer än i dag blir fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist. Konsekvenserna för enskilda av det beror på arbetsmarknadsläget i allmänhet men också på de enskildas anställningsbarhet på arbetsmarknaden. Eftersom arbetsgivaren i de situationer som förslaget gäller skulle vilja ha kvar personalen på en del av deras ursprungliga anställning är det rimligt att anta att de har jämförelsevis goda förutsättningar att hitta annan anställning.

## Fördelningseffekter

De branscher där sänkta arbetstidsmått vid arbetsbrist förekommer i dag är service- och tjänstenäringsbranscher med ett relativt sett lågt löneläge i jämförelse med andra branscher. Det handlar också om kvinno- och kvinnodominerade branscher (se nedan) där det är betydligt vanligare med deltidsarbete i jämförelse med andra branscher. De fördelningseffekter vi främst ser av förslaget handlar därför om en relativ förskjutning i jämförelse med arbetstagare i andra branscher.

I dag har de anställda i realiteten liten möjlighet att tacka nej till ett erbjudande om sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist. Vårt förslag innebär att arbetsgivaren inte i lika stor utsträckning kan skapa

anställningar med lägre arbetstidsmått och samtidigt vara ganska säker på att få behålla sin personal. Den föreslagna regeln innebär att uppsägning på grund arbetsbrist gäller hela den anställning som en arbetstagare har. Det kan både stärka de relativt svaga grupper på arbetsmarknaden som arbetar i branscher där sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist förekommer, men det kan också leda till att arbetsgivare väljer andra sätt att bemanna verksamheten. Exempelvis med fler tidsbegränsade anställningar i stället för med tillsvidareanställningar.

Kostnader förknippade med anställningsskydd gör rent generellt att arbetsgivare blir mer noggranna vid nyrekryteringar för att hitta arbetstagare med hög produktivitet. Det kan försvåra för svaga grupper på arbetsmarknaden.<sup>29</sup>

## Jämställdhetseffekter

I vår kartläggning har det framkommit att frågan om sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist har en tydlig jämställdhetsdimension. Ökad jämställdhet mellan kvinnor och män är som vi ser det ett av huvudargumenten för att det behövs en reglering. Utifrån den information vi har förekommer sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist i stor utsträckning i branscher som är kvinnodominerade och där det är vanligt med deltidsarbete. I branscher där heltid är norm används inte möjligheten att sänka arbetstidsmått vid arbetsbrist. Det innebär att kvinnor påverkas av förslaget i större utsträckning än män. Män som arbetar i de aktuella branscherna påverkas dock i samma utsträckning som kvinnor.

Enligt arbetskraftsundersökningarna (AKU) arbetade 64,3 procent av alla sysselsatta kvinnor heltid 2017. Motsvarande andel bland män var 84,4 procent. Att inte arbeta heltid har stora konsekvenser för privatekonomin i den aktuella situationen men minst lika viktigt är konsekvenserna för pensionen så småningom. I ett jämställdhetsperspektiv syftar förslaget till att minska skillnaderna mellan olika delar av arbetsmarknaden beroende på om de är mans- eller kvinnodominerade. Det handlar i realiteten om att stärka upp anställningstryggheten i kvinnodominerade branscher.

---

<sup>29</sup> Uddén Sonnégård (2017), s. 14.

Vi har ansett att ett starkt vägande skäl till att det behövs regler i författning och inte i första hand i kollektivavtal är att motsvarande reglering i kollektivavtal skulle öka löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Ett krav på en bestämmelse i kollektivavtal som reglerar situationen på motsvarande sätt som vi föreslår är något som vi i kontakten med de berörda parterna på arbetsmarknaden har uppfattat som en stor principiell fråga som skulle kosta relativt mycket i termer av löneutrymme för arbetstagersidan att få igenom. Behovet av dessa avtal, sett från arbetstagersidan, finns främst i de berörda kvinnodominerade branscherna. Det skulle sannolikt vara mer kostsamt att teckna dessa avtal i de kvinnodominerade branscherna i jämförelse med i de mansdominerade.

Sammanfattningsvis förväntas alltså förslaget bidra till det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet. Delmålet om ekonomisk jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk jämställdhet livet ut. Vidare inbegriper delmålet att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar i fråga om tillgång till arbete och samma möjligheter och villkor i fråga om såväl anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor som utvecklingsmöjligheter i arbetet. Målet har ett livscykelperspektiv, det vill säga att det avlönade arbetet ska innebära ekonomisk trygghet och självständighet även under pensionsåren.

Vi bedömer också att förslaget bidrar till det övergripande jämställdhetsmålet om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv.

## Effekter för integration

I de berörda branscher där sänkt arbetstidsmätt vid arbetsbrist oftast förekommer är en stor andel av arbetstagarna kvinnor och män med utländsk bakgrund, i synnerhet inom servicebranschen och även inom hotell och restaurang. Att turordning tillämpas i arbetsbristsituationer oavsett om det handlar om uppsägning av hela anställningar eller om sänkt arbetstidsmätt skapar mer lika förutsättningar i jämförelse med andra branscher. Det ger rent generellt större förutsättningar för integration i arbets- och samhällsliv.

Teoretiskt innebär turordningsregler som tar hänsyn till senioritet att personer som saknar möjlighet att ha lång anställningstid

(exempelvis på grund av få år i landet) missgynnas relativt dem som har lång anställningstid. Möjligheten att behålla jobbet i en arbetsbristsituation påverkas också av om personen bedöms ha tillräckliga kvalifikationer för att klara av andra tjänster hos arbetsgivaren. Här kan både olikheter i satsning på kompetensutveckling och förutfattade meningar om utrikesföddas kompetens liksom skillnader i faktiskt utbildningsbehov för att klara andra tjänster spela in. En annan aspekt som kan ha betydelse är om personer som har invandrat till Sverige relativt nyligen i större utsträckning arbetar i sektorer där arbetsbristsituationer uppstår oftare och även i sektorer där arbetstagarna ofta ses som utbytbara.<sup>30</sup> Det gör att turordningsreglernas betydelse i ett integrationsperspektiv är komplext att analysera.

Det finns begränsad empirisk kunskap om turordningseffekternas betydelse för utrikesfödda. I en avhandling från 2017 analyserades effekterna av införandet av det så kallade två-undantaget för företag med färre än 10 anställda. Resultaten visade att de små företagen anställde fler, men effekten var störst för inrikesfödda. När det gäller personer födda utanför Europa och Nordamerika liksom för personer födda i Sverige med två utrikesfödda föräldrar fann man ingen sådan effekt. Slutsatsen var att två-undantaget gynnande personer som tillhörde grupper som var relativt starka på arbetsmarknaden medan de som tillhörde den svagare gruppen av utrikesfödda från länder utanför Europa och USA liksom andra generationens invandare inte fick en ökad chans att få arbete. Resultaten gällde både rörligheten från annat arbete, från arbetslöshet och från utanför arbetskraften. Även när det gällde separation från anställningar var det inrikesfödda som påverkades mest. Den ökade rörligheten bestod av att de fick ett annat arbete, inte att fler gick till arbetslöshet. För utrikesfödda fann man i studien inte någon påverkan på separationer från anställningar.<sup>31</sup>

Eftersom det saknas empiriskt stöd för att förändringar i turordningsreglerna påverkar utrikesföddas arbetsmarknadsposition bedömer vi att det inte går att göra något antagande om hur förslaget påverkar integrationen eller möjligheterna för utrikesfödda att få arbete.

---

<sup>30</sup> Calleman (2003), s. 59 f.

<sup>31</sup> Bornhäll, Daunfeldt och Elert (2017).

## Konsekvenser för företag

Alla alternativ för att hantera en arbetsbristsituation innebär kostnader för företagen. Det är därmed mellanskillnaden mellan vad en omreglering av arbetstidsmått i dag kostar i jämförelse med vad motsvarande omorganisation kostar efter ett införande av utredningens förslag som är relevant att analysera.

Förslaget innebär en harmonisering av de villkor som ska gälla när det på grund av arbetsbrist finns behov av att minska arbetstiden för en eller flera arbetstagare (partiellt eller helt). Men också att det kan ta längre tid för företag att implementera en önskad organisation med lägre arbetstidsmått. Samtidigt menar arbetsgivarsidan att det med nuvarande förhållanden ofta tar lång tid att genomföra en omorganisation som innebär sänkt arbetstidsmått för de anställda. En uppsägningssituation på grund av arbetsbrist är ett mer etablerat och accepterat förfarande i jämförelse med nuvarande förfarande för sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist. Det finns därför inte underlag för att säga att det blir någon skillnad med förslaget i jämförelse med nuvarande situation när det gäller tidsåtgång. Med mer förutsebara regler kan både arbetsgivare och arbetstagare anpassa sig efter reglerna och omorganisationer kan därför gå snabbare jämfört med i dag.

Omställningskostnaderna för företagen kan komma att öka om företagen väljer att ge ekonomiska incitament till anställda för att få dem att acceptera ett sänkt arbetstidsmått. På de avtalsområden där det i dag saknas avtal om omställningstid och lön som motsvarar uppsägningstid kan det ge ökade kostnader.

Uppsägningstiden (och motsvarande uppsägningslön) enligt LAS är som mest sex månader för den som har varit anställd i tio år eller mer. En månadslön på 25 300 kronor<sup>32</sup> och en månadskostnad inklusive semesterlön och arbetsgivaravgifter på 34 136 kronor<sup>33</sup> ger en kostnad för omställning på 204 800 kronor per person. Arbetstägaren kommer dock i normalfallet att utföra arbete under omställnings- eller uppsägningstiden vilket gör att kostnaderna är lägre.

Indirekt kan förslaget leda till att företag väljer att organisera verksamheten annorlunda, exempelvis med fler heltidsanställningar, eller att i stället för tillsvidareanställningar använda alternativa sätt att bemanna verksamheten. Konsekvenserna för företagen av detta

---

<sup>32</sup> Genomsnittlig månadslön 2016 för arbetare inom privat tjänsteproduktion enligt LO (2018) *Lönerapport år 2017*.

<sup>33</sup> [www.verksamt.se](http://www.verksamt.se)

beror på vilka skäl som ligger bakom en önskan att sänka en eller flera arbetstagares arbetstidsmåt. Det är rimligt att anta att det finns tröskeeffekter här. Finns det så starka verksamhetsskäl för att ställa om till en ny organisation med lägre arbetstidsmåt att omställningen är lönsam kommer arbetsgivare att genomföra en sådan omorganisation, medan de kan avstå om mellanskillnaden mellan den befintliga och den önskade organisationen är så små att det inte är mödan värt. Här ska tilläggas att naturlig rörlighet gör att arbetsgivaren kan välja att invänta att det uppstår vakanser och då nyanställa med lägre arbetstidsmåt.

Sammantaget bedömer vi konsekvenserna för företagen av den förändring vi föreslår som små. Det finns fortfarande möjlighet att erbjuda de personer som arbetsgivaren önskar lägre arbetstidsmåt. Arbetsgivaren hindras inte heller att genomföra den organisation hen önskar. Den praktiska betydelsen är i första hand att arbetsgivaren inte längre själv kan välja vilka personer som ska påverkas av sänkt arbetstidsmåt.

Ett undantag där konsekvenserna kan bli större är i fall där företaget är i en krissituation och snabbt behöver ställa om till lägre kostnader. De regler om undantag av två personer för små företag och de möjligheter till flexibilitet som kravet på tillräckliga kvalifikationer ger i turordningen kommer dock att gälla även med vårt förslag. Den fackliga organisationen kommer också rimligtvis att vilja se en så snabb process som möjligt med tanke på att samtliga arbetstillfällen annars riskerar att hotas.

### *Små företag*

För företag med färre än tio anställda finns i dag en möjlighet att göra undantag från turordningsreglerna vid en arbetsbristsituation. Det gör att förslaget inte bedöms påverka mindre företag.



### *Konsekvenser för företags möjlighet att få sitt arbetskraftsbehov tillgodosett*

Det finns en rad faktorer som i betydligt större utsträckning än detta förslag påverkar företags möjlighet att få sitt arbetskraftsbehov tillgodosett. Det handlar om tillgången till arbetskraft med rätt utbildning och om företagens attraktionskraft i stort, både vad gäller innehåll och villkor inklusive lön. En faktor som har lyfts till utredningen är att det vid en omregleringssituation ofta uppstår otrygghet och att de som kan hitta andra arbeten väljer att säga upp sig, oavsett om de har påverkats direkt av omplaceringserbjudanden eller inte. Ett tydligare regelverk om hur processen med en omorganisering till lägre arbetstidsmått går till kan minska risken för kompetensflykt vid en omorganisation.

För större företag med flera arbetsställen där många arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna kan förslaget indirekt medföra negativa konsekvenser för möjligheten att tillgodosäkra kompetensbehovet. Om arbetsgivaren väljer att gå vidare med en uppsägning om en eller flera arbetstagare har tackat nej till ett omplaceringserbjudande som innebär ett lägre arbetstidsmått ska turordningsregler tillämpas på samma sätt som gäller i dag.

Arbetsgivarsidan har lyft att det om arbetstagarparten i en sådan situation begär en sammanläggning av turordningskretsar kan bli nödvändigt att omplacera långt fler arbetstagare för att arbetskraftsbehovet ska kunna tillgodoses.

I entreprenadbranscher där det är vanligt med många arbetsställen och i synnerhet i större städer där detta kombineras med långa restider mellan arbetsställena kan det för enskilda företag uppstå situationer med stor påverkan på bemanningen. I praktiken innebär det att många kan behöva byta arbetsställen och att det blir svårt att få ihop anställningar med önskad arbetstid för dem som enligt turordningslistan får vara kvar.

Samtidigt har arbetstagarparten intresse av att verksamheten ska kunna fortsätta bedrivas på ett bra sätt. Det är alltid möjligt att gemensamt avtala om avsteg från turordningsreglerna. Även om det i dessa fall kan komma att bli mer komplicerat med turordning i en situation där arbetsgivare vill omorganisera sin verksamhet till anställningar med lägre arbetstidsmått i jämförelse med en situation där hela

anställningar ska skäras ner bedömer vi att dessa situationer kan uppstå även med nuvarande reglering.

## **Konsekvenser för myndigheter och organisationer**

### *Arbetsdomstolen*

Förslaget kan leda till fler tvister i Arbetsdomstolen. Styckkostnaden för Arbetsdomstolens mål 2017 var 99 300 kronor. Det har hittills handlat om få fall där frågan har prövats och vår bedömning är att det kan handla om två till fyra fall för att pröva de tvister som kan behövas för att utarbeta ny praxis. Detta bedöms rymmas inom myndighetens ramanslag.

## **Konsekvenser i förhållande till Sveriges åtaganden gentemot EU**

Utredningens bedömning är att det inte föreligger några hinder för föreslagen reglering i förhållande till de åtaganden Sverige har gentemot Europeiska unionen.

## **Konsekvenser i förhållande till Sveriges åtaganden gentemot ILO**

Förslaget aktualiserar frågor med koppling till Sveriges åtaganden gentemot Internationella arbetsorganisationen (ILO). Enligt ILO-konvention (nr 122) angående sysselsättningspolitik, artikel 1, ska varje medlem bland annat i syfte att bekämpa arbetslöshet och undersysselsättning såsom ett av sina viktigaste mål utforma och fullfölja en aktiv politik, ägnad att främja full, produktiv och fritt vald sysselsättning. Även ILO rekommendation (nr 122) om sysselsättningspolitik bör nämnas. Av ILO-konvention (nr 175) om deltidarbete, artikel 10, framgår det att varje medlemsstat där så är lämpligt ska säkerställa att övergång från heltids- till deltidarbete sker frivilligt, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis. Här bör också ILO-rekommendationen (nr 182) om deltidarbete nämnas. Utredningen bedömer att förslaget om stärkt skydd mot sänkt arbetstidsmätt ligger i linje med Sveriges åtaganden enligt nämnda ILO-instrument.

Förslagen i övrigt bedöms inte stå i strid med något svenskt ILO-åtagande.

## Konsekvenser för brottsligheten

Förslaget bedöms inte ha några konsekvenser för brottsligheten.

## 15.3 Förslag för ett mer hållbart arbetsliv

### 15.3.1 Omfattning – de som saknar överenskommen arbetstid

Det har inte varit möjligt att fastställa antalet personer med intermittenta anställningar. Vi anser att den avgränsning till tidsbegränsat anställda som saknar överenskommen arbetstid som redovisas i kapitel 9 är den mest rimliga uppskattning som är möjlig att göra utifrån nuvarande förutsättningar. Enligt den var det drygt 200 000 personer som 2017 hade tidsbegränsade anställningar utan överenskommen arbetstid. Sannolikt är det en försiktig uppskattning eftersom de som arbetar oregelbundet fångas upp i statistiken mindre utsträckning än de som arbetar regelbundet. Å andra sidan kan det finnas personer som inte arbetar intermittent men som ändå saknar överenskommen arbetstid.

Drygt 53 000 av de drygt 200 000 personerna arbetade inom vård och omsorg eller utbildning inom Kommunals avtalsområden och knappt 16 000 arbetade inom detaljhandeln inom Handels område. Det innebär att en tredjedel arbetade inom någon av dessa områden. Utöver de drygt 200 000 personerna med tidsbegränsade anställningar utan överenskommen arbetstid fanns det 2017 knappt 60 000 personer som hade tillsvidareanställning utan överenskommen arbetstid.

Bland de tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid var sex av tio kvinnor och fyra var tio är män. Bland de tillsvidareanställda utan överenskommen arbetstid var det en jämn könsfördelning.

### 15.3.2 Förslag om ökat skydd i anställningen för personer med intermittenta anställningar

#### Förslaget i korthet

Förslaget behandlas i avsnitt 12.2.4–12.2.8.

Förslaget innebär att tid mellan upprepade korta anställningar i vissa fall ska räknas som anställningstid vid tillämpning av LAS. När en arbetstagare har haft fler än två tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under en period av 30 dagar ska tid mellan anställningar anses som anställningstid vid beräkning av anställningstid enligt de angivna bestämmelserna i LAS. Se avsnitt 12.2.6.

En följd av förslaget är att de skillnader som finns i beräkning av anställningstid mellan intermittenta anställningar och längre, sammanhängande tidsbegränsade anställningar minskar. Syftet är att minska incitamenten att använda intermittenta anställningar i situationer där en längre, mer sammanhängande anställning egentligen är motiverad av verksamhetsskäl. Det vill säga att det åtgärdar en del av de problem som återkommande har lyfts med allt för stora skillnader i anställningsskydd mellan olika grupper på arbetsmarknaden, se avsnitt 12.2.6.

Förslaget är utformat för att påverka de situationer där intermittenta anställningar är motiverat eller bygger på frivillighet från arbetstagarens sida så lite som möjligt. För upp till två separata anställningar under en trettiodagarsperiod blir det ingen förändring jämfört med nuläget. Däremot minskas drivkrafterna att anställa samma person i separata anställningar återkommande och under en längre tid.

Förslaget bedöms ha positiva effekter för arbetsmarknaden och ekonomin som helhet.

#### Konsekvenser

I utredningens kartläggning har det framgått att de tidsgränser som finns för företrädesrätt och omvandling för de grupper som har intermittenta anställningar ofta ses om en bortre parentes för hur länge en person kan arbeta i intermittenta anställningar. Det är därmed osäkert om förslaget leder till fler tillsvidareanställningar i någon större utsträckning. Den positiva effekten uppstår enligt vår

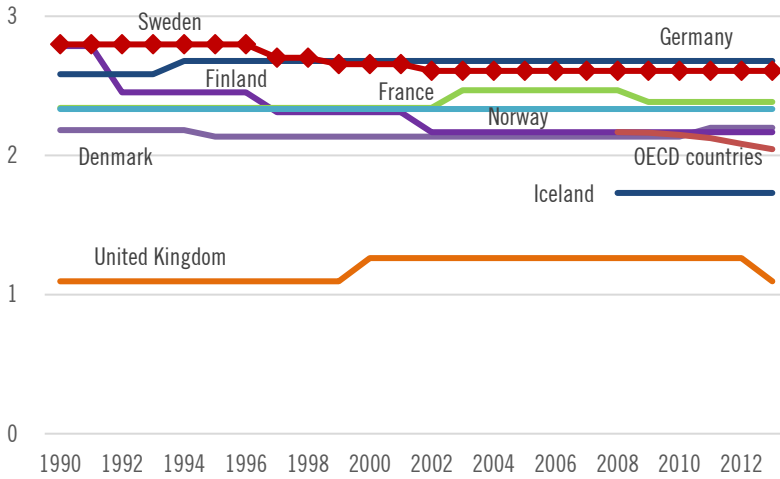
bedömning snarare i att det kan uppstå fler tidsbegränsade anställningar med sammanhängande anställningstid, eftersom incitamenten att anställa intermittent minskar, givet att det saknas ett reellt verksamhetsbehov av intermittenta anställningar. En tänkbar negativ effekt är om arbetsgivare väljer att undgå regeln genom att endast anställa personer för två arbetstillfällen per 30-dagarsperiod, se nedan.

Det finns potentiellt ett antal samhällsekonomiska konsekvenser av minskade incitament att använda intermittenta anställningar. I avsnitt 15.1.1 redogör vi kortfattat för hur anställningsskyddet antas påverka sysselsättning och produktivitet. När det gäller intermittenta anställningar är situationen vad gäller anställningsskydd så annorlunda i jämförelse med andra typer av anställningar på arbetsmarknaden att den etablerade teorin om hur arbetsgivare reagerar på anställningsskydd kanske inte är fullt ut relevant. Frågan är om intermittenta anställningar ska ses som en anställningsform eller som ett substitut till de mer etablerade anställningsformerna. Vi menar att det avgörande för förslagets konsekvenser är om intermittenta anställningar i dag används för att det finns ett reellt oförutsebart verksamhetsbehov eller om det sker av slentrian, för att undvika att arbetstagare får LAS-dagar eller för att slippa betala sjuklön.

### *Skillnad mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda*

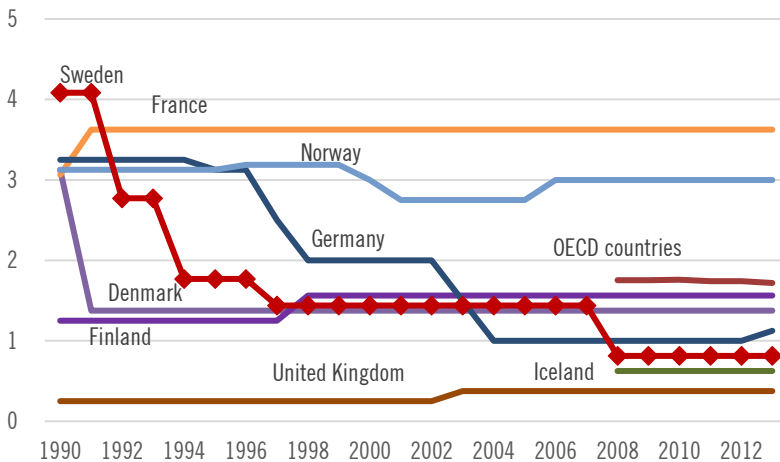
OECD har med utgångspunkt i den modell som beskrivs i avsnitt 15.1.1 ovan tagit fram index där olika länders anställningsskydd jämförs med varandra. Det går att diskutera om det går att sammanfatta olika länders anställningsskydd på detta sätt. Med reservation för detta menar vi att de två figurerna som visar utvecklingen för så kallat reguljärt respektive tillfälligt anställda är en tydlig illustration av att skillnaden i anställningsskydd har ökat mellan tillfälligt och reguljärt anställda i Sverige, men också att anställningsskyddet i Sverige måste beskrivas som svagt i ett internationellt perspektiv när det gäller tillfälligt anställda, medan det är relativt strikt för tillsvidareanställda. Se figurerna 15.1 och 15.2.

**Figur 15.1 Anställningsskydd för reguljärt anställda i ett urval OECD-länder 1990–2013**



Källa: OECD.

**Figur 15.2 Anställningsskydd för tillfälligt anställda i ett urval OECD-länder 1990–2013**



Källa: OECD.

Det har i flera sammanhang förts fram att det innebär en risk att liberalisera reglerna för tidsbegränsat anställda men samtidigt behålla

ett strikt regelverk för anställningsskyddet för tillsvidareanställda. Arbetsgivarna får då drivkrafter att säga upp tidsbegränsat anställda även om de är produktiva i syfte att undvika att de blir tillsvidareanställda. Det kan leda till överdriven personalomsättning och ökad arbetslöshet. Det finns en risk att fördelarna med flexibiliteten motverkas.<sup>34</sup>

Även Arbetsekonomiska rådet (AER) har lyft riskerna med en stor skillnad i regleringens styrka mellan tillsvidare- och visstidsanställningar. När arbetsgivarnas drivkrafter att anställa på visstid i stället för tillsvidare ökar eftersom det är enklare och billigare leder det till överdrivet många visstidsanställningar. Arbetsgivarna blir också mindre benägna att omvandla visstidskontrakt till tillsvidareanställningar eftersom man då kan undvika högre uppsägningskostnader. Följden blir enligt AER mer rundgång mellan visstidsanställningar och arbetslöshet. Sammantaget kan det leda till högre friktionsarbetslöshet och minskad jobbtrygghet.<sup>35</sup>

I en översikt från Ratio framgår det att minskat anställningsskydd för tidsbegränsat anställda inte har någon effekt på produktiviteten. En allmän slutsats i rapporten från Ratio är att länder som har genomfört avregleringar av anställningsskyddet för tidsbegränsat anställda men samtidigt har lämnat det orört för tillsvidareanställda har en lägre produktivitetsutveckling i jämförelse med andra länder.<sup>36</sup>

### *Sysselsättning*

Som framgår av avsnittet ovan har det återkommande lyfts att det är problematiskt med stora skillnader i anställningsskyddet mellan tidsbegränsade och reguljärt anställda. Vi menar att intermittenta anställningar är ett typexempel där det är problematiskt med den stora skillnad som finns i anställningsskyddet mellan olika grupper. Att beräkningen av anställningstid skiljer sig mellan intermittenta anställningar och sammanhängande tidsbegränsade anställningar och att det har direkt betydelse för skyddsreglerna för tidsbegränsat anställda riskerar att styra mot allt för stor användning av intermittenta anställningar.

---

<sup>34</sup> Skedinger (2008), s. 18.

<sup>35</sup> AER (2017), s. 9, s. 109.

<sup>36</sup> Uddén Sonnegård (2017), s. 27.

Med tanke på att vårt förslag minskar skillnaden mellan intermittenta anställningar och sammanhängande anställningar menar vi att effekten på sysselsättning sannolikt är positiv.

Eftersom återkommande intermittenta anställningar med förslaget kvalificerar till företrädesrätt och omvandling lika snabbt som längre tidsbegränsade anställningar kan det uppstå fler sammanhängande tidsbegränsade anställningar. Å andra sidan ger förslaget sannolikt något ökade kostnader för att hitta och lära upp ny personal för företag som har behov av att använda intermittenta anställningar.

Den konstruktion vi har valt kan också leda till att arbetsgivare i vissa verksamheter med låga upplärningskostnader kan välja att låta det gå så lång tid mellan arbetstillfällena att regeln inte blir tillämplig ("luftning"). Det positiva är då att fler arbetstagare kan få viss kort arbetserfarenhet. Det negativa är att arbetet blir i mycket liten omfattning och att det i förlängningen ger en uppdelning av människors arbetsliv i ännu mindre delar. Denna risk för "luftning" är ett huvudsakligt argument för att vi har valt att föreslå att regeln ska träda in redan vid arbete som omfattar tre tillfällen under 30 dagar. Bara vid arbete under enstaka tillfällen där det saknas löpande relation mellan arbetstagare och arbetsgivare ska det gå att undgå att anställningstiden räknas som sammanhängande.

### *Produktivitet*

Rent generellt är ett vanligt antagande att stärkt anställningsskydd påverkar produktiviteten svagt negativt. När det gäller tidsbegränsade anställningar finns dock skäl att vara ytterligare försiktig, se ovan.

En regel som gör det något dyrare med intermittenta anställningar kan påverka produktiviteten. Om regeln främst påverkar arbetsplatser där bemanningen går att lösa på annat sätt, det vill säga att intermittenta anställningar används utöver vad som är nödvändigt, kan produktiviteten antas öka med mer sammanhängande anställningar. Mer sammanhängande anställningar kan ge högre produktivitet eftersom arbetstagarna får mer tid att sätta sig in i arbetet. Även olika kvalitetsfaktorer, som lojalitet och ansvarskänsla, kan påverka produktiviteten positivt.



Om regeln främst påverkar arbetsplatser där det finns ett reellt verksamhetsbehov av just intermittenta anställningar i den omfattning som används i nuläget kan det ge negativa effekter på produktiviteten.

Vår bedömning är att det inte går att göra något säkert antagande om produktiviteten påverkas men att effekten sannolikt är positiv mot bakgrund av att det minskar skillnaderna i anställningsskydd mellan personer med intermittenta anställningar och andra arbetstagare.

### Effekter för offentliga finanser

Beroende på hur sysselsättningen påverkas av förslaget kan det även ge konsekvenser för skatteintäkterna. Det handlar i så fall främst om skatteintäkter inom kommunsektorn och sociala avgifter.

Om förslaget leder till fler sammanhängande tidsbegränsade anställningar finns det evidens för att det ökar sannolikheten till starkare arbetsmarknadsetablering för de individer som är direkt påverkade.<sup>37</sup> Samtidigt kan det uppkomma en ökad segmentering mellan de som har arbete och de som inte har det.

Knappt 83 000 av personerna med tidsbegränsad anställning som enligt AKU saknade överenskommen arbetstid 2017 var studerande. Drygt 123 000 studerade inte. Konsekvenserna beror på vilka personer det är som får de mer sammanhängande anställningarna. Om de mer sammanhängande anställningarna går till de som vill etablera sig på arbetsmarknaden på bekostnad av studerandes möjligheter att arbeta då och då vid sidan av studierna kan det leda till ökade skatteintäkter och minskade utgifter för arbetslöshetsersättning och aktivitetsstöd. Utgifterna för studiemedel kan öka. Om något fler som annars hade haft svårt att få en inkomst kan ersätta personer som har bättre förutsättningar att etablera sig kan det på sikt ge stora positiva konsekvenser för de offentliga finanserna. Det gäller inte minst pensionssystemet där personer med försenad arbetsmarknadsetablering med mycket deltidsarbete sällan kommer upp i nivåer som överstiger garantinivån. Den ackumulerade effekten av förslaget kan potentiellt bli betydande i denna del.

---

<sup>37</sup> AER (2018).

## Konsekvenser för enskilda

Det finns ett antal olika tänkbara konsekvenser för enskilda som en följd av att utredningens förslag genomförs. Vi tror att arbetsgivare något oftare än i dag väljer en längre tidsbegränsad anställning i stället för en intermitterant anställning. En annan möjlig konsekvens är att det går snabbare än i dag för en person med intermitteranta anställningar att uppnå de olika tidsgränserna i LAS. En konsekvens kan också bli att arbetsgivare undviker reglerna genom att inte låta samma person arbeta flera gånger varje månad. Det kan också leda till en snabbare så kallad ”utlasning”. Ett annat sätt att kringgå regeln är att anställa en person tills vidare men med ett lågt arbetstidsmåt, se kapitel 10, 11 och 12.

För de personer som får en sammanhängande tidsbegränsad anställning som en följd av förslaget kommer det att ge positiva konsekvenser, inte minst en rätt till sjuklön vid kortare sjukdom.

I kapitel 12, avsnitt 12.2.1, redovisas ett antal exempel som beskriver den tid det tar för personer med intermitteranta anställningar i jämförelse med personer med sammanhängande anställningar att uppnå tidsgränserna för omvandling, företrädesrätt med mera. Här beskriver vi förslaget konsekvenser för dessa exempel vad gäller information om att anställningen inte kommer att fortsätta, företrädesrätt till annan anställning och omvandling till tillsvidareanställning, se tabell 15.3.

### *1. Två arbetspass i veckan (allmän visstid och vikariat)*

En person blir mer eller mindre regelbundet inringd för att arbeta på i genomsnitt två arbetspass (på åtta timmar vardera) i veckan under en period av fem år.

### *2. Tre arbetspass i veckan omfattandes varje fredag och måndag (allmän visstid)*

En person arbetar som allmän visstidsanställd i snitt tre arbetspass (på åtta timmar vardera) i veckan. Varje vecka arbetar hen måndagar och fredagar och den tredje dagen är antingen tisdag, onsdag eller torsdag.

### 3. Arbetspass motsvarande mer än heltid (vikariat)

En person arbetar återkommande och vid behov med att ersätta ordinarie personals frånvaro. Varje arbetstillfälle räknas då som ett anställningstillfälle, men i genomsnitt arbetar personen mer än heltid.

**Tabell 15.3 Exempel, tid till dess att olika tidsgränser uppnås**

Exempel	Nuvarande regler	Med förslaget	Person med sammanhängande anställning
Underrättelse att anställningen inte kommer att fortsätta			
1	Aldrig	1 år, 1 dag	1 år, 1 dag
2	2 år, 1 mån, 18 dagar	1 år, 1 dag	1 år, 1 dag
3	1 år, 1 dag	1 år, 1 dag	1 år, 1 dag
Företrädesrätt till annan anställning			
1	Aldrig	1 år, 1 dag	1 år, 1 dag
2	2 år, 1 mån, 18 dagar	1 år, 1 dag	1 år, 1 dag
3	1 år, 1 dag	1 år, 1 dag	1 år, 1 dag
Omvandling			
1	13 år, 1 mån, 14 dagar <sup>1</sup>	2 år, 1 dag	2 år, 1 dag
2	4 år, 3 mån, 8 dagar	2 år, 1 dag	2 år, 1 dag
3	2 år, 1 dag <sup>2</sup>	2 år, 1 dag	2 år, 1 dag

1. Enligt kompletterande omvandlingsregeln

2. Eventuellt längre tid om det är uppehåll mellan anställningarna

Källa: Egen bearbetning.

Att tidsgränserna för omvandling uppnås snabbare kan påverka dem som föredrar tidsbegränsad anställning negativt. Omvandlingsregeln innebär en automatisk omvandling till en tillsvidareanställning. Det innebär att exempelvis studerande som önskar arbeta i samma anställning under hela studietiden kan begränsas i möjligheterna att göra det. Vi har dock inte stött på något fall där en person har tvingats in i omvandling till en tillsvidareanställning utan att situationen har gått att lösa.

### Fördelningseffekter

En möjlig fördelningseffekt av förslaget handlar om allokering av arbetstillfällen mellan grupper. Dagens regelverk gör det enkelt för studerande, pensionärer och andra som vill göra inhopp i de aktuella

branscherna när det passar dem. I många fall är de sannolikt överkvalificerade. Om vi antar att inga mellan 65 och 74 år är studerande var det totalt 108 000 tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid som enligt AKU var antingen studerande eller 65 år eller äldre 2017. Det motsvarar 52 procent av hela gruppen tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid.

I utredningens delbetänkande, SOU 2018:24, presenterade vi en översikt över utvecklingen på arbetsmarknaden. En av de trender som vi lyfte fram var polariseringen på arbetsmarknaden. Antalet arbetstillfällen växer i ”toppen” och i ”botten” när det gäller kvalificeringsnivå medan antalet arbetstillfällen i mitten av skalan minskar. En konkurrens nedåt på kvalifikationsskalan för de som kan utföra de medelkvalificerade jobben betyder i praktiken att de som är svagast på arbetsmarknaden kommer att få mycket svårt att finna ett jobb. Det finns en risk för att personer med relativt stark position på arbetsmarknaden konkurrerar ut dem som har svårast att etablera sig.

När det gäller intermittenta anställningar menar vi att det är uppenbart att det finns en sådan risk. Studerande som med all sannolikhet kommer att kunna etablera sig väl på arbetsmarknaden efter studierna uppskattar ofta den flexibilitet som de intermittenta anställningarna ger. De konkurrerar om intermittenta anställningar med personer som har betydligt sämre förutsättningar på arbetsmarknaden och som skulle föredra en stabil anställningssituation.

Förslaget syftar inte till att begränsa möjligheten till detta sätt att arbeta. Däremot menar vi att det är tveksamt om nuvarande ordning är den mest effektiva regleringen i ett samhällsperspektiv. Vårt förslag minskar incitamenten för arbetsgivare att välja intermittenta anställningar framför längre tidsbegränsade anställningar (med arbetsplikt) eftersom skillnaden i beräkning av arbetstid för de olika tidsgränserna i LAS reduceras. Det kan göra det mer intressant för arbetsgivare att anställa personer som kan arbeta återkommande och regelbundet i jämförelse med att bemanna verksamheten med intermittenta anställningar. På marginalen kan det underlätta inträdet på arbetsmarknaden för exempelvis nyanlända och ungdomar utan fullständig gymnasieutbildning.

## Jämställdhetseffekter

Det är fler kvinnor än män som arbetar i tidsbegränsade anställningar utan överenskommen arbetstid. 2017 var sex av tio kvinnor och fyra av tio män. Inom kommunals områden vård och omsorg och utbildning var könsfördelningen ännu mer ojämn. Knappt var fjärde tidsbegränsat anställd utan överenskommen arbetstid i dessa områden var män medan omkring tre av fyra var kvinnor. Inom detaljhandeln var omkring en tredjedel män medan två tredjedelar var kvinnor.

I jämförelse med yrkesgrupperna som helhet är det dock ännu mer skev könsfördelning inom vård och omsorg och inom utbildning för de aktuella yrkesgrupperna. Bland undersköterskor var nio av tio kvinnor och en av tio män enligt SCB:s yrkesregister 2016 (SSYK 2012). Enligt samma statistik var könsfördelningen bland samtliga ungefär den samma som för tidsbegränsat anställda inom detaljhandeln.

Det är alltså snarast den könssegregerade arbetsmarknaden generellt och att intermittenta anställningar förekommer i kvinnodominerade branscher som gör att det är fler kvinnor än män som anställs på intermittenta anställningar.

Det handlar i stor utsträckning om kvinnodominerade sektorer där det även är vanligt med deltidsarbete. Den vanligaste näringsgrenen är vård och omsorg. Omkring en fjärdedel arbetar där. Näst vanligast är finansiell verksamhet och företagstjänster följt av handeln. 29 procent bland tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid i åldrarna 25–64 år uppger att de är undersysselsatta. I kommunal sektor är det 26 procent bland samtliga som uppger att de är undersysselsatta.

Förslaget bedöms kunna bidra till mer sammanhängande anställningar och i förlängningen till att underlätta arbetet för att heltid ska vara norm även inom kvinnodominerade branscher. Förslaget bedöms därmed bidra till det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet, som bland annat handlar om att kvinnor och män ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Sammanhängande anställningar och heltidsarbete bidrar till ökad ekonomisk trygghet för kvinnor och män också efter pensionering.

Övergången från förmånsbestämda till avgiftsbestämda pensioner i både den allmänna pensionen och i tjänstepensionerna har

medfört att perioder med deltidsarbete eller avbrott i arbetet på grund av sjukdom eller arbetslöshet får större betydelse än tidigare för pensionen. Spridningen i total pension förväntas därför öka i jämförelse med tidigare när pensionerna i större utsträckning var förmånsbestämda.<sup>38</sup> Bland nyblivna pensionärer är det hälften av kvinnorna men bara 12 procent av männen som får garantipension.<sup>39</sup> Förslaget kan bidra till att minska dessa skillnader.

### Effekter för integration

Vi menar att förslaget kan ha positiva effekter för integrationen. När incitamenten för arbetsgivare att anställa intermittent minskar i relation till mer sammanhängande anställningar kan det leda till starkare arbetsmarknadsanpassning för de direkt berörda personerna. Flera av de branscher där intermittenta anställningar är vanligt förekommande har en hög andel anställda som är utrikesfödda. Omkring 30 000 av de 200 000 tidsbegränsade anställningarna utan överenskommen arbetstid finns enligt AKU 2017 i yrkeskategorin Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion, det vill säga de områden av arbetsmarknaden som i debatten har kallats för ”enkla jobb”, se kapitel 9.

Mer sammanhängande anställningar i dessa branscher och yrken kan leda till bättre möjligheter till integration i arbets- och samhällsliv. En starkt förutsebarhet i inkomsterna för personer i så kallade inträdesbranscher kan potentiellt påverka även familjeliv och samhällsdeltagande positivt.

### Konsekvenser för företag

Förslaget kan öka rekryteringskostnaderna för företag. Eftersom rekryteringskostnaderna bedöms som relativt låga för just intermittenta anställningar menar vi att det handlar om en begränsad ekonomisk påverkan av förslaget. Den snabbare kvalificeringen till företrädesrätt respektive omvandling kan ge större omsättning på personal och i praktiken något högre personalkostnader i form av upplärning av fler individer. De arbetsgivare som väljer att bemanna

---

<sup>38</sup> ISF 2017:8, s. 10 f.

<sup>39</sup> ISF 2017:8, s. 108.

med intermittenta anställningar är dock rimligtvis redan vana vid personalomsättning vilket gör att vi bedömer förslagets konsekvenser som små. Å andra sidan minskar personalkostnaderna för arbetsgivare som väljer att anställa mer sammanhängande och med färre personer som en följd av lägre upplärningskostnader och att de fasta kostnaderna för varje anställd minskar med mer sammanhängande anställningar.

De företag som har reella verksamhetsskäl att använda intermittenta anställningar kan fortsätta med detta utan stora konsekvenser för organisationen. Baserat på vår kartläggning har arbetsgivare i allmänhet god kännedom om de olika tidsgränser som finns. En arbetsgivare kan även med vårt förslag när som helst upphöra med att erbjuda ytterligare arbete till en person som arbetar intermittent. En kostnad som kan uppstå som en följd av förslaget är extra upplärningskostnader som en följd av att arbetsgivare önskar undvika de olika tidsgränserna i LAS.

Arbetsgivarens sjuklöneansvar inträder vid anställningar som är minst 14 kalenderdagar i följd, se kapitel 8. Arbetsgivare som väljer att anställa personer i mer sammanhängande anställningar kan därför få ökade utgifter för sjuklön. Det kan också förväntas att det blir en tröskeffekt, så att arbetsgivare väljer anställningar som varar 13 kalenderdagar i syfte att undvika sjuklönekostnader.

En annan kostnad som förslaget kan medföra för företagen är genom påverkan på administrativa kostnader. Företagen har redan i dag skyldighet att hålla reda på anställdas arbetade tid för att lämna uppgifter till arbetsgivarintyg åt tidigare anställda som blir arbetslösa.<sup>40</sup> Arbetstagare har också rätt att på förfrågan få besked om sin anställningstid från arbetsgivaren. Det finns även en skyldighet för arbetsgivaren att hålla reda på när omvandling sker. Inom arbetstidslagen och arbetsmiljölagen finns också regler som innebär att arbetsgivaren behöver veta när de anställda har arbetat. Det finns därmed redan en omfattande reglering på flera områden som innebär att arbetsgivare ska ha god ordning på uppgifterna om arbetstagares anställnings- och arbetstid.

Vår bedömning är därmed att förslaget inte ökar den administrativa bördan företag redan har, annat än mycket marginellt. Att ta fram de uppgifter som behövs för att fastställa om anställningstiden

---

<sup>40</sup> 47 § ALF.

ska ses som sammanhängande är enklare i jämförelse med den reglering som redan finns. Efter ett införandeskede menar vi att regeln inte innebär någon utökad uppgiftslämnarbörda eller ökade administrativa kostnader.

De nuvarande reglerna om omvandling för intermittenta anställningar innebär att hålla reda på och summera arbetstillfälle för arbetstillfälle i upp till fem år. Med förslaget kommer det att gå att summera olika arbetstillfällen för sammanhängande anställningsperioder för personer som arbetar återkommande i intermittenta anställningar, det vill säga en hantering mer lik den som görs för andra tidsbegränsade anställningar. I praktiken handlar det rimligtvis om att de företag som har ett lönesystem för de anställda behöver en uppdatering av programvaran som möjliggör att avgöra vilka intermittenta anställningar som ska omfattas av regeln om sammanhängande anställningstid. För företag som saknar motsvarande lönesystem bör den manuella hanteringen inte vara mer betungande än dagens hantering av separata anställningstillfällen.

## Konsekvenser för myndigheter och organisationer

### *Arbetsdomstolen*

Förslaget kan potentiellt leda till fler tvister i Arbetsdomstolen. Det har dock varit få tvister hittills i Arbetsdomstolen som har rört omvandling för intermittenta anställning, eller för den delen omvandlingsreglerna i allmänhet. Styckkostnaden för Arbetsdomstolens mål 2017 var 99 300 kronor. Vår bedömning är att det kan handla om ett till två fall för att pröva de tvister som kan behövas för att utarbeta ny praxis. Detta bedöms rymmas inom myndighetens ramanslag.

## Konsekvenser i förhållande till EU

Utredningens bedömning är att det inte föreligger några hinder för föreslagen reglering i förhållande till de åtaganden Sverige har gentemot Europeiska unionen. Förslaget innebär att Sverige genomför ytterligare åtgärder i linje med EU:s visstidsdirektiv utöver den regel som genomfördes genom prop. 2015/16:62.



## Konsekvenser i förhållande till Sveriges åtaganden gentemot ILO

I en rapport från 2016 behandlar ILO frågan om atypiska anställningar runtom i världen. Här behandlas särskilt den osäkerhet som följer av tillfälliga anställningar och att kallas vid behov.<sup>41</sup> Det finns ett antal ILO-instrument som har bäring på villkoren för personer med intermittenta anställningar.

ILO-konvention (nr 122) om sysselsättningspolitik innebär en skyldighet för varje medlem att som ett av sina viktigaste mål utforma och fullfölja en aktiv politik för att främja full, produktiv och fritt vald sysselsättning.

ILO-rekommendation (nr 198) handlar om fastställande av anställningskontrakt. Bland annat behandlas att medlemsstaterna kan överväga att definiera de villkor som ska gälla för att fastställa om ett anställningsförhållande föreligger. Effektiva metoder för att undanröja incitament att dölja ett anställningsförhållande bör enligt rekommendationen utarbetas. Särskild uppmärksamhet bör enligt rekommendationen ägnas åt yrken och sektorer där andelen kvinnliga arbetstagare är stor.

Förslaget bedöms vara i enlighet med dessa instrument, och inte heller strida mot några av Sveriges åtaganden gentemot ILO i övrigt.

## Konsekvenser för brottsligheten

Förslaget bedöms inte ha några konsekvenser för brottsligheten.

### 15.3.3 Skatteväxling för hållbart arbetsliv – frågan i ett bredare perspektiv

#### Bedömningen i korthet

Bedömningen behandlas i avsnitt 12.5.1.

Regeringen bör tillsätta en utredning som tar fram förslag på hur det går att använda differentierade arbetsgivaravgifter eller andra ekonomiska drivkrafter för att stimulera tillsvidareanställningar som norm.

---

<sup>41</sup> ILO (2016).

## Konsekvenser

Den föreslagna utredningen bedöms inte i sig ha några direkta konsekvenser för samhällsekonomin. Däremot kan den i förlängningen leda till positiva konsekvenser. I utredningsuppdraget bör det ingå analysera skillnaderna i arbetskraftskostnad mellan olika anställningsformer. Även kostnader för det allmänna och samhället av olika typer av anställningar bör analyseras. Erfarenheterna av liknande modeller internationellt bör tas tillvara.

Förslaget bedöms belasta statsbudgeten med 4 miljoner kronor. Det inkluderar kostnader för utredare och sekretariat samt kostnader för statistik med mera.

## Jämställdhetseffekter

Den föreslagna utredningen bedöms i förlängningen kunna leda till positiva konsekvenser för jämställdheten och bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Arbetsmiljöverket har tagit fram en rapport som handlar om att förbättra arbetsmiljön med ett jämställdhetsperspektiv. I rapporten för myndigheten fram att kvinnor i jämförelse med män har en mer otrygg koppling till arbetsmarknaden och att det i synnerhet gäller anställningsformerna vikariat och behovsanställning.<sup>42</sup>

Det är fler kvinnor än män som arbetar i tidsbegränsade anställningar utan överenskommen arbetstid. 2017 var sex av tio kvinnor och fyra av tio män. Inom kommunals områden vård och omsorg och utbildning var könsfördelningen ännu mer ojämn. Knappt var fjärde tidsbegränsat anställd utan överenskommen arbetstid i dessa områden var män medan omkring tre av fyra var kvinnor. Inom detaljhandeln var omkring en tredjedel män medan två tredjedelar var kvinnor.

I jämförelse med yrkesgrupperna som helhet är det dock ännu mer skev könsfördelning inom vård och omsorg och inom utbildning för de aktuella yrkesgrupperna. Bland undersköterskor var nio av tio kvinnor och en av tio män enligt SCB:s yrkesregister 2016 (SSYK 2012). Enligt samma statistik var könsfördelningen bland

---

<sup>42</sup> Arbetsmiljöverket (2017).

samtliga ungefär den samma som för tidsbegränsat anställda inom detaljhandeln.

Det är alltså snarast den könssegregerade arbetsmarknaden generellt och att intermittenta anställningar förekommer i kvinno-dominerade branscher som gör att det är fler kvinnor än män som arbetar i intermittenta anställningar.

Samtidigt finns det studier som visar att kvinnor med tidsbegränsade anställningar får mindre del av kompetensutveckling i jämförelse med män i motsvarande anställningsformer.<sup>43</sup>

### Effekter för integration

Förslaget bedöms i förlängningen kunna leda till positiva konsekvenser för integrationen och bidra till de integrationspolitiska målen. I den ovan nämnda studien av Walette framgår det att utrikes födda i tidsbegränsade anställningar får mindre kompetensutveckling än inrikes födda i motsvarande anställningar. Vidare tycks den med både kort utbildning och tidsbegränsad anställning få mindre kompetensutveckling än tidsbegränsat anställda med lång utbildning.<sup>44</sup> Samtidigt ses korta anställningar ofta som ett sätt för nyutträdande att kunna få in en fot på arbetsmarknaden.

En analys av hur det går att påverka arbetsmarknaden i riktning mot mer sammanhängande anställningar och mer tillsvidareanställningar behöver ha ett integrationsperspektiv.

### Övriga konsekvenser

Det bedöms inte finnas några fördelningseffekter av den föreslagna utredningen. Utredningens bedömning är att det inte heller finns några direkta konsekvenser för enskilda eller för företag. Den föreslagna utredningen kommer i enlighet med kommittéförordningen att ha i uppdrag att analysera sådana konsekvenser.

När det gäller konsekvenser för myndigheter eller organisationer. Kan det i uppdraget till utredningen förtydligas om det finns behov av extra nära samarbete med vissa myndigheter och organisationer. Här kan exempelvis Skatteverket och IFAU ingå.

---

<sup>43</sup> Walette (2005).

<sup>44</sup> Walette (2005).

Utredningen får enligt kommittéförordningen i uppdrag att analysera eventuella konsekvenser i förhållande till Sveriges åtaganden gentemot EU. Den föreslagna utredningen bedöms vara förenlig med Sveriges åtaganden gentemot ILO. Det bedöms vidare inte finnas några direkta konsekvenser för brottsligheten.

### **15.3.4 Uppdrag till SCB att förtydliga AKU-frågorna**

#### **Bedömningen i korthet**

Bedömningen behandlas i avsnitt 12.5.2.

Regeringen bör ge Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att utveckla arbetskraftsundersökningarna (AKU) så att statistiken bättre passar nuvarande och framtida förhållanden på arbetsmarknaden.

#### **Konsekvenser**

Det föreslagna utvecklingsarbetet bedöms inte ha någon direkt påverkan på samhällsekonomin. I utredningsarbetet har det framkommit att det finns begränsade möjligheter att analysera flera av de frågeställningar som vi har haft att utreda med hjälp av befintlig statistik. I arbetet med utredningens referensgrupp har det också framförts att arbetsmarknadens parter anser att statistiken på området är otillräcklig. Indirekt menar vi att det finns välfärdsvinster av bättre utvecklad statistik.

Utredningen föreslår att 4 miljoner kronor tillförs SCB:s anslag 2020.

#### **Jämställdhetseffekter**

Utvecklad statistik som tas fram uppdelad på kvinnor och män ger bättre förutsättningar att göra jämställdhetsanalyser. Utredningen bedömer att det indirekt finns en positiv inverkan avseende möjligheterna att utveckla arbetsmarknadspolitiken med jämställdhetsperspektiv och att säkerställa god kunskap om både kvinnors och mäns villkor.

## Effekter för integration

Utvecklad statistik ger ökade förutsättningar att analysera och i förlängningen förbättra integrationen i arbets- och samhällsliv.

## Övriga konsekvenser

Det föreslagna utvecklingsarbetet hos SCB bedöms indirekt leda till bättre möjligheter att analysera skillnader mellan olika grupper. AKU används ofta som bas i beräkningar av fördelningsanalyser. De brister som vi har uppmärksammat i enkäten när det gäller bland annat personer med intermitteranta anställningar gör att analysmöjligheterna i dag är begränsade. Vårt förslag syftar till att öka möjligheterna att analysera olika icketraditionella sätt att arbeta. I förlängningen kan det leda till bättre beslutsunderlag för politiska åtgärder som har fördelningseffekter.

Förslaget bedöms inte ha några direkta konsekvenser för enskilda. I förlängningen kan förändringar i enkäten påverka enskilda som deltar i arbetskraftsundersökningarna. Förslaget bedöms inte ha någon direkt påverkan på företag.

Statistiska Centralbyrån (SCB) påverkas genom ett uppdrag till myndigheten. Uppdraget bör utarbetas i samråd med myndigheten. Arbetskraftsundersökningarna är en del av det samordnade internationella statistiksystemet. Det innebär att Sveriges åtaganden i förhållande till EU begränsar vilka förändringar som är möjliga att göra i statistikens innehåll och framtagande. Utredningens bedömning är att det i övrigt inte föreligger några hinder i övrigt för förslaget i förhållande till de åtaganden Sverige har gentemot Europeiska unionen. Förslaget bedöms inte strida mot några av Sveriges åtaganden gentemot ILO. Det bedöms inte finnas några konsekvenser för brottsligheten.



# Referenser

- AER (2017), *Tudelningarna på arbetsmarknaden*. Arbetsmarknads-ekonomisk rapport.
- AER (2018), *Olika vägar till jobb*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport.
- Albin, M., Gustavsson, P., Kjellberg, K. och Theorell, T. (2017), *Arbetsmiljö och jämlik hälsa*. Underlagsrapport till Kommissionen för jämlik hälsa, SOU 2017:47.
- Arbetsmarknadsdepartementet (1993a), Arbetsdomstolens remissyttrande Delbetänkandet (SOU 1993:23) Ny anställningsskyddslag, 1993-08-30, Dnr 50/93.
- Arbetsmarknadsdepartementet (1993b), TCO:s remissyttrande Delbetänkandet (SOU 1993:23), Ny anställningsskyddslag, 1993-08\_30, Dnr 50/93.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2015a) TCO:s remissvar på Ds 2015:29, A2015-1507-ARM\_svar\_nr\_031.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2015b), Arbetsdomstolens remissvar på Ds 2015:29, A2015-1507-ARM\_svar\_nr\_016.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2015c), LO:s remissvar på Ds 2015:29, A2015-1507-ARM\_svar\_nr\_033.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2015d), Saco:s remissvar på Ds 2015:29, A2015-1507-ARM\_svar\_nr\_032.
- Arbetsmarknadsutskottets betänkande (1996), 1996/97:AU13, *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring* (prop. 1996/97:107).
- Arbetsmiljöverket (2015), *Arbetslagslagen – med kommentarer*.
- Arbetsmiljöverket (2016), *Konsekvenser av lean produktion för arbetsmiljö och hälsa*, Kunskapssammanställning 2016:5
- Arbetsmiljöverket (2017), *Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?*

- Arbetsmiljöverket (2018a), *Arbetsmiljön 2017*, Arbetsmiljöstatistisk rapport 2018:2.
- Arbetsmiljöverket (2018b), *Arbetsorsakade besvär 2018*, Arbetsmiljöstatistisk rapport 2018:3.
- Arbetsmiljöverket (2018c), *Gränslöst arbete. En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Rapport 2018:1.
- Berg, J.O. (2011), *På spaning efter en svensk modell. Idéer och vägval i arbetsgivarpolitiken 1897–1909*, Akademisk avhandling.
- Bjuggren, C.M., Olsson, M., och Skedinger, P. (2018), Turordningsregler – lagstiftning med konsekvenser eller spel för gallerierna? *Ekonomisk Debatt*, 2018, nr 3.
- Bornhäll, A., Daunfeldt, S.-O., och Elert, N. (2017), Employment Protection Legislation and the Labor Market Position of Immigrants: A Natural Experiment, artikel som ingår i avhandling, Bornhäll (2017), *Unseen job creators and firm growth barriers: the role of capital constraints and seniority rules*.
- Brännmark, M. (2012), *Lean i kommun och myndigheter – en översikt över existerande empirisk forskningslitteratur*, underlagsrapport till Innovationsrådet (SOU 2013:40).
- Calleman, C. (1999), *Turordning vid uppsägning*, akademiska avhandling, Umeå Universitet.
- Calleman, C. (2003), *Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen*, IFAU 2003:4.
- Calmfors, L. (1985), Work Sharing, Employment and Wages, *European Economic Review*, april.
- Calmfors, L. (2000), *Synpunkter på arbetstidsförkortning*, PM till seminarium om ”Arbetstidens betydelse för välfärd, ekonomi och sysselsättning” den 17 februari 2000 arrangerat av Regeringskansliets arbetsgrupp för arbetstidsfrågor.
- Canivet, C., Bodin, T., Emmelin, M., Toivanen, S., Moghaddasi, M., och Östergren, P.-O. (2016), ”Precarious employment is a risk factor for poor mental health in young individuals in Sweden: a cohort study with multiple follow-ups”, 16:687, *BMC Public Health*.



- Cournède, B., Denk, O., och Garda, P. (2016), Effects of Flexibility-Enhancing Reforms on Employment Transitions, *OECD Economics Departments Working Papers*.
- Dir. 1991:118 *Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen*.
- Dir. 1991:76 *Utredning av den arbetsrättsliga lagstiftningen*.
- Ds 2001:06, *Genomförande av deltids- och visstidsdirektiven*.
- Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt*.
- Ds 2005:15, *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*.
- Ds 2008:65, *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*
- Ds 2011:22, *Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställning enligt anställningsskyddslagen*.
- Ds 2015:29, *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*.
- Edin, P-A. och Holmlund, B. (1993), Effekter av anställningsskydd, Bilaga till SOU 1993:32, *Ny anställningsskyddslag*, s. 1 046.
- Edlund E:son, S. (1989), *Saltsjöbadsavtalet i närbild*, i Edlund E:son, S. et. al, *Saltsjöbadsavtalet 50 år. Forskare och parter begrundar en epok 1938–1988*.
- Edvardsen, K. (2012), ”Retten till fast ansettelse, Praktiske problemstillinger tilknyttet grunnbemanningslæren”, *Arbeidsrett* nr 2/2012, s. 103–141, s. 107.
- Ekdahl, L. (2011), *Makten och människovärdet. Gruvstrejken 1969 som samhällskritik*, i *Arbetarhistoria* 2011:2–3, s. 12 ff.
- Elvander, N. (2001), Avtalsrörelsen 2001: den nya lönebildningsregimen på prov, *Ekonomisk Debatt*, 2001, årg. 31, nr 1, s 15–27.
- Eurofound (2010), *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*.
- Eurofound Industrial Relations Dictionary.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.
- Europaparlamentets resolution av den 4 juli 2017 om arbetsvillkor och osäkra anställningar (2016/2221 [INI]).
- Forté (2015a), *Arbetsmiljö i kvinnodominerade sektorer*.

- Forte (2015b), *Psyisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro. En kunskapsöversikt*.
- Försäkringskassan (2018), *Fastställande av sjukpenninggrundande inkomst (SGI)*, Rättsligt ställningstagande, FKRS 2018:07.
- Giraudo, M., Bena, A., Leombruni, R., och Costa, G. (2016), "Occupational injuries in times of labour". *BMC Public Health*.
- Glavå, M. (2018), *Vägval för anställningsskyddet*.
- Gullberg, H, Rundqvist, K-I., Ewaldsson, P och Wennerström S. (2014), *Arbetstidslagen, i lydelse den 1:a juli 2014: kommentarer och författningar*, 4:e upplagan, Stockholm.
- Handels (2014), *Otrygghet och flexibilitet*.
- Handels (2016), *En dålig affär. En studie av trygga anställningar i detaljhandeln*.
- Hinn, E, Aspegren, L. och Karlsson C. J. (2015), *Offentlig arbetsrätt En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*, kommentaren till lagen om offentlig anställning 12 §.
- Holke, D. och Olauson, E. (2014), *Medbestämmandelagen med kommentar*, Sjätte upplagan, Studentlitteratur.
- IAF (2015), *Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens föreskrifter om lämpligt arbete*, IAAFS 2015:3.
- IFAU 2001:1. (2001), *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*.
- ILO (2016), *Non-Standard Employment Around the World, Understanding challenges, shaping prospects*.
- Isaksson, K., och Bellagh, K. (2005), *Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt – förändrade relationer på arbetsplatserna*. Arbete och hälsa, Arbetslivsinstitutet.
- ISF 2016:1, *Tidsbegränsade anställningar och sjukförsäkringen*, Arbetsrapport 2016:1.
- ISF 2017:8, *Kvinnors och mäns pensioner. En analys av skillnader och spridning i pensionsinkomster i dag och i framtiden*.
- Karasek, R. och Theorell, T. (1990), *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic books.

- Keim, A. C., Pierce, C. A., Landis, R. S., och Earnest, D. R. (2014), Why Do Employees Worry About Their Jobs? A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 19, No. 3, s. 269–290.
- Kjellberg, A. (2011), *Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige*, Arbetarhistoria: meddelande från arbetarrörelsens arkiv och bibliotek, 35 (138–139 [2011:2–3]), 33–40, s. 36.
- Kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (COM (2017) 797).
- Kommunal (2016), *Flexibilitetens pris*.
- Kommunal (2016), *Status prekär*.
- Konjunkturinstitutet (2017), *Effekter av deltidarbete på samhällsökonomi och de offentliga finanserna*, Specialstudie nr. 55.
- Koranyi, I., Jonsson, J., Rönnblad, T., Stockfelt, L., och Bodin, T. (2018), "Precarious employment and occupational accidents and injuries – a systematic review". *Scand J Work Environ Health*, 2018;44(4), s. 341–350.
- Lindberg, P. och Vingård, E. (2012), *Kunskapsöversikt: den goda arbetsmiljön och dess indikatorer*, Arbetsmiljöverket.
- LO (2018), *Kvinnlig fägring och machokultur? Sexuella trakasserier i arbetslivet bland LO-förbundens medlemmar*.
- LO (2018) *Lönerapport år 2017*.
- LO, TCO, Saco, Företagarna, Svenskt Näringsliv, SKL, Arbetsgivarverket (2018), *Den svenska kollektivavtalsmodellen måste respekteras i förhandlingarna om förslag till arbetsvillkorsdirektiv*, Skrivelse 6 april 2018.
- Lundh, C. (red) (2009), *Nya perspektiv på Saltsjöbadsavtalet*.
- Lunning, L. och Toijer, G. (2016), *Anställningsskydd: en lagkommentar*, Elfte upplagan, Wolters Kluwer.
- Magnusson Hanson, L. L., Theorell, T., Oxenstierna, G., Hyde, M. och Westerlund, H. (2008), "Demand, control and social climate as predictors of emotional exhaustion symptoms in working Swedish men and women", *Scand J Public Health*, 36(7), s. 737–743.
- Magnusson, L., och Ottosson, J. (2012), *Den hållbara svenska modellen, innovationskraft förnyelse effektivitet*.

- Maslach, C. och Leiter, M. P. (2017), "New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout", *Medical teacher*, 39(2), s. 160–163.
- Medlingsinstitutet (2015), *Lönebildning och jämställdhet*.
- Medlingsinstitutet (2016), *Den svenska modellen och Medlingsinstitutet*.
- Medlingsinstitutet (2018a), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017*.
- Medlingsinstitutet (2018b), *Yrke lön och kön En kartläggning av löneläget för 383 yrken mellan 2014 och 2017 – ett jämställdhetsperspektiv*.
- MUCF (2013), *Unga med attityd 2013*. Ungdomsstyrelsen attityd- och värderingsstudie.
- MUCF (2017a), *Unga med funktionsnedsättning*, Fokus 17:2, Etablering i arbets- och samhällsliv.
- MUCF (2017b), *Ungas etablering*. Fokus 17:1 Etablering i arbets- och samhällsliv.
- Næss Skjønberg, A., Hognestad, E. och Jennum Hotvedt, M. (2017), *Individuell arbetsrett*, 2. utgåva, Gyldendal Juridisk.
- Norlund, S. (2011), *Psychosocial work factors and burnout. A study of a working general population and patients at a stress rehabilitation clinic*. Department of Public Health and Clinical Medicine, Occupational and Environmental Medicine, Umeå University.
- Norström, F., Janlert, U. och Hammarström, A. (2017), "Is unemployment in young adulthood related to self-rated health later in life? Results from the Northern Swedish cohort", *BMC public health*, 17(1), 529.
- Nycander, S. (2003), Bokanmälning Swenson, (2002), Capitalists against Markets. The Making of Labor Markets and Welfare States in the United States and Sweden, *Ekonomisk Debatt*, 2003, årg 31, nr 6, s. 58 ff.
- Nycander, S. (2017), *Makten över arbetsmarknaden*, tredje upplagan, Studentlitteratur.
- Nycander, S. (2010), *Sist in först ut. LAS och den svenska modellen*.
- Nygren, Å., Åsberg, M., Rylander, G., Rydmark, I. och Nathell, L. (2002), "Job Stress-related Depression – a Swedish Epidemic?", *European Psychiatry*, 17, 21.
- OECD (2010), *Employment Outlook*.

Osika, W. och Livheim, T. (2017), ”Stress i skolan”, i Milerad, J. och Lindgren, C. (Eds.) (2016), *Evidensbaserad elevhälsa*, Studentlitteratur.

Prop. 1973:129, *Förslag till lag om anställningsskydd, m.m.*

Prop. 1975/76:105, *Med förslag till arbetsrättsreform m.m.*

Prop. 1976/77:117, *Om utbyggnad av föräldraförsäkringen m.m.*

Prop. 1977/78:104, *Förslag om utvidgad rätt till ledighet för vård av barn, m.m.*

Prop. 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*

Prop. 1981/82:154, *Om ny arbetstidslag m.m.*

Prop. 1993/94:67, *Om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet.*

Prop. 1994/95:102, *Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar.*

Prop. 1996/97:16, *En arbetsrätt för ökad tillväxt.*

Prop. 1996/97:107, *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring.*

Prop. 1996/97:150, *1997 års ekonomiska vårproposition.*

Prop. 1999/2000:32, *Lönebildning för full sysselsättning.*

Prop. 2001/02:97, *Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.*

Prop. 2005/06:185, *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.*

Prop. 2006/07:111, *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*

Prop. 2010/11:89, *Ändrade regler om övertid och skyddskommitté.*

Prop. 2011/12:178, *Lag om uthyrning av arbetstagare.*

Prop. 2012/13:12, *Åtgärder inom arbetslöshetsförsäkringen m.m.*

Prop. 2015/16:62, *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar.*

Prop. 2018/19:1, *Budgetpropositionen för 2019.*

Prop. 57 L (2017–2018), *Endringer i arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og enkelte andre lover* (samleproposisjon våren 2018).

Prop. 73 (2017–2018), *Endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak).*

- Prop. 83 L (2012–2013), *Endringer i arbejdsmiljøloven mv.*
- Rutkvist, J., Sköld, C., och Stenson Engström, D. (2012), *Grön Skatteväxling*, Fores.
- Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.
- Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.
- Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.
- Rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar) införde inom EU dessa organisationsformer.
- Rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag.
- Saunders, M. N., och Thornhill, A. (Vol. 28 No. 5, 2006), Forced employment contract change and the psychological contract. *Employee relations*, s. 449–467.
- SBU (2014), *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt.*
- SCB (2014), *Undersökning om visstidsanställda.*
- SCB. (2015), *Utvecklingen av tidsbegränsat anställda.* Statistiska meddelanden, SM 1501. SCB.
- Scheele, C von., (2016), ”Sekos krav: mertid ska ge utökad anställning”, *Arbetet* 2016-02-02.
- Schmidt, F. (1997), *Facklig arbetsrätt* (rev).
- Schmitz, E. (2011), Kan de strejka i Norge kan väl vi också. ASAB-städerskornas strejker under 1974 och 1975, i *Arbetarhistoria* 2011:2–3.
- Sigeman, T. (2010), *Arbetsrätten – En översikt*, femte upplagan, Visby.
- Sigeman, T., och Sjödin, E. (2013), *Arbetsrätten: En översikt*, sjätte upplagan, Wolters Kluwer.
- Skedinger, P. (2008), *Effekter av anställningskydd. Vad säger forskningen?* SNS förlag.

- Skolverket (2016), *Arbetslivet efter skolan. Arbetsledares bedömning av unga medarbetares kompetens och inom vilka branscher unga arbetar*. Rapport 441.
- SOU 1993:32, *Ny anställningsskyddslag*, delbetänkande av 1992 års arbetsrättskommitté, Stockholm 1993.
- SOU 1996:150, *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring*, Slutbetänkande av utredningen om ersättning vid arbetslöshet och omställning, Stockholm 1996.
- SOU 1997:164, *Medlingsinstitut och lönestatistik*, Delbetänkande från utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut, Stockholm 1997.
- SOU 2014:55, *Inhyrning och företrädesrätt till återanställning*, Betänkande av Utredningen om inhyrning och företrädesrätt till återanställning, Stockholm 2014.
- SOU 2014:81, *Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden*, Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, Stockholm 2014.
- SOU 2018:24, *Tid för utveckling*, Delbetänkande av utredningen för hållbart arbetsliv över tid, Stockholm 2018.
- SOU 2018:66, *Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete*, Delbetänkande från Utredningen om ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete, Stockholm 2018.
- Statens arbetsgivarverks cirkulär 1984 A 11, [www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/84-a11.pdf](http://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/84-a11.pdf)
- Statskontoret 2014:4, *Myndigheternas ledningsformer – en kartläggning och analys*.
- Stoetzer, U., Åborg, C., Johansson, G., och Svartengren, M. (2014), "Organization, relational justice and absenteeism", *Work* 47 (2014) 521–529.
- Storrie, D. (1998), Flexible Employment Contracts in Sweden 1987–96. i Asplund, R. (1998), *Flexibility in the Nordic Labour Market*, Tema Nord 1998:586 (s. 35–84), Köpenhamn: nordiska ministerrådet.

- Svensk Handel, Visita och Svenskt Näringsliv (2015), *Visstidsanställningar i detaljhandel och hotell- och restaurang. Varierande efterfrågan ger stort behov av visstidsanställda medarbetare.*
- Svenskt Näringsliv och LO (2016), *Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad – en kartläggning av förekomsten, behoven och hur de används.*
- Teknikföretagen (2013), *Anställningsskyddet internationellt – En genomgång av forskning om utformning och effekter.*
- Tullberg, M. (2003), *Flexibel arbetstid – en ny kvinnofälla?*, GRI-rapport 2003:4.
- Uddén Sonnegård, E. (2017), *Är anställningsskydd ett hinder för hög produktivitet? – En internationell översikt.*
- Walette, M. (2005), ”Temporary Jobs and On-the-Job Training in Sweden – A Negative Nexus?”, *Working Papers* 2005:13, Lund University, Department of Economics.
- Wennemo, I. (2014), *Det gemensamma. Om den svenska välfärdsmodellen.*
- Virtanen, M., och Elovainio, M. (2018), ”Justice at the Workplace: A Review”, *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, s. 306–3 015.
- Wästfelt, M., Bäckström, M., Wulkan, M. och Åström, L., (2014), *Anställningsskyddslagen med kommentar*, Tolfte upplagan, Studentlitteratur.
- Wästfelt, M., Bäckström, M., Wulkan, M., Åström, L., och Isenstam, L. (2017), *Anställningsskyddslagen med kommentar*, Trettonde upplagan, Studentlitteratur.
- Åkerlind, I., Larsson, R. och Ljungblad, C. (2013), ”Ledarskap, socialt klimat, hälsofrämjande åtgärder och sjukfrånvaro – en jämförande studie inom vård och omsorg i 60 kommuner”, *Socialmedicinsk tidskrift*, 90(6), s. 799–809.
- Åkerstedt, T. och Kecklund, G. (2012), *Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman*, Stressforskningsrapport nr 324, Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet
- Åkerstedt, T., Ingre, M., och Kecklund, G. (2010), *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*, Stressforskningsrapport nr 322, Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet.



Åsberg, M., Grape, T., Krakau, I., Nygren, Å., Rodhe, M., Wahlberg, A. och Währborg, P. (2010), "Stress som orsak till psykisk ohälsa", *Läkartidningen*, 107(19–20), s. 1 307–1 310.

Öberg, T. (2004), "Precision ny trend på arbetsmarknaden", *SvD Näringsliv*, 2004-10-04.

## Rättsfall

AD 1977 nr 98.

AD 1977 nr 186.

AD 1978 nr 68.

AD 1984 nr 76.

AD 1985 nr 65.

AD 1985 nr 72.

AD 1985 nr 130.

AD 1991 nr 106.

AD 1993 nr 61.

AD 1994 nr 122.

AD 1996 nr 114.

AD 1996 nr 144.

AD 1997 nr 40.

AD 1997 nr 121.

AD 1998 nr 36.

AD 2000 nr 15.

AD 2000 nr 51.

AD 2002 nr 3.

AD 2002 nr 28.

AD 2002 nr 92.

AD 2003 nr 4.

AD 2004 nr 73.

AD 2005 nr 32.

AD 2006 nr 11.

AD 2008 nr 81.

AD 2008 nr 92.  
AD 2009 nr 9.  
AD 2009 nr 50.  
AD 2011 nr 30.  
AD 2011 nr 37.  
AD 2012 nr 11.  
AD 2012 nr 16.  
AD 2012 nr 41.  
AD 2012 nr 47.  
AD 2013 nr 42.  
AD 2015 nr 26.  
AD 2015 nr 50.  
AD 2015 nr 95.  
AD 2016 nr 22.  
AD 2016 nr 53.  
AD 2016 nr 69.  
AD 2017 nr 50.  
AD 2017 nr 56.

Norges Høyesterett – Dom – HR-2016-867-A.  
Borgarting lagmansrett Dom LB-2017-80601.  
Vedtak nr 4/13 i Tviseløsningsnemnda.  
Vedtak nr 20/16 i Tvisteløsningsnemnda.  
Vedtak nr 55/16 i Tvisteløsningsnemnda.  
Vedtak nr 129/16 i Tvisteløsningsnemnda.  
Vedtak nr 03/17 i Tvisteløsningsnemnda.  
Vedtak nr 34/18 i Tvisteløsningsnemnda.

# Kommittédirektiv 2017:56

## Trygghet och utveckling i anställningen vad gäller arbetstid och ledighet

Beslut vid regeringssammanträde den 24 maj 2017

### Sammanfattning

En särskild utredare ska utreda arbetstagares möjlighet till utveckling och omställning under arbetslivet, samtidigt som andra får möjlighet till arbetslivserfarenhet, genom ett alterneringsår. Utredaren ska också utreda arbetstidsbanker, arbetstid som faktor för attraktiv arbetsmiljö, arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av sysselsättningsgraden vid arbetsbrist, skydd i anställningen för intermitterant anställda samt om arbetstagare bör få rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar den faktiska arbetstiden under vissa förutsättningar. Utredaren ska utreda deltid som möjlighet och kartlägga kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro.

Utredaren ska analysera behov av åtgärder utifrån den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Syftet med utredningen är att skapa ett mer hållbart arbetsliv med minskad risk för ohälsa och arbetslöshet. Regeringen vill också stärka skyddet för arbetstagare, skapa ett tydligare regelverk och öka möjligheten för ett flexibelt arbetsliv.

Uppdraget om ett alterneringsår, arbetstidsbanker, attraktiva arbetsmiljöer, kartläggning av kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro samt deltid som möjlighet ska redovisas senast den 30 mars 2018. Senast den 31 januari 2019 ska utredaren redovisa återstående delar av uppdraget.

## Bakgrund

Regeringens fleråriga prioritering av kvinnors arbetsmiljö visar att den könssegregerade arbetsmarknaden bidrar till att kvinnor löper större risk än män att drabbas av arbetsrelaterad ohälsa då arbetsförhållandena i kvinnodominerade yrken leder till ohälsa i högre omfattning. Under 2015 var arbetssjukdomar orsakade av sociala och organisatoriska faktorer den vanligaste orsaken till anmälningar av arbetssjukdom för kvinnor. Antalet anmälda arbetssjukdomar för män har planat ut, men är stigande för kvinnor.

Svensk arbetsmarknad står inför stora utmaningar men också möjligheter. Förändringstrycket i svensk ekonomi är starkt till följd av den internationella konkurrensen och den snabba tekniska utvecklingen. En åldrande befolkning och omfattande migration ställer också krav på förmågan att ta tillvara den fulla potentialen i hela arbetskraften under hela arbetslivet. Om detta görs rätt finns stora möjligheter till välbästand, hållbar utveckling och ett samhälle som håller ihop.

Sverige betraktas som ett av världens mest jämställda länder och har den högsta sysselsättningsgraden för kvinnor inom EU men samtidigt har vi en relativt könssegregerad arbetsmarknad. Även om utvecklingen tyder på en minskad könsuppdelning av arbetsmarknaden visar också statistiken att fler män än kvinnor arbetar heltid och att den faktiskt arbetade tiden för kvinnor är betydligt lägre än för män. Av samtliga sysselsatta kvinnor arbetade nästan var tredje, 31 procent, deltid under 2016 jämfört med drygt 14 procent av de sysselsatta männen. I åldersgruppen 16–24 år var 52 procent deltidsanställda 2016.

Förhållandena på arbetsmarknaden liksom i övriga samhället förändras. Skyddet för arbetstagare i Sverige tog i början av förra århundradet utgångspunkt i att genom kollektivavtal säkra fasta tjänster och fasta arbetstider i stället för att arbetstagare fanns tillgängliga vid behov. Arbetstagarna fick på så sätt trygghet över tid i sin anställning. Arbetsmarknadens parter har utnyttjat möjligheten att förhandla om arbetstider för att anpassa den efter olika verksamheters behov. I vår närtid har det för att möta nya utmaningar och behov av anpassningar skett en utveckling mot olika typer av anställningsformer såväl som en påverkan på arbetstidens omfattning och förläggning. Arbetstiden är också ofta dåligt fördelad över arbetslivet. Många

som just kommit in på arbetsmarknaden arbetar mindre än man vill göra, andra tvingas bort från arbetslivet i förtid. På samma gång kan en del heltidsarbetande, men också personer som arbetar deltid men med osäkra visstidsanställningar, uppleva att de skulle vilja arbeta mindre för att få mer tid för familj och fritid.

## Behovet av en utredning

Målet för arbetslivspolitikerna är bl.a. goda arbetsvillkor och möjligheter till utveckling i arbetet för alla. Arbetsrättens uppgift är att skapa förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande såväl nu som i framtidens arbetsliv.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på en ansvarsfördelning mellan staten och arbetsmarknadens parter. Statens roll är att genom ett ändamålsenligt regelverk och andra styrmedel säkerställa goda arbetsvillkor och underlätta tillkomsten av nya jobb samtidigt som förutsättningar skapas för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal ta ansvar för villkorens närmare utformning.

Att kvinnor i större utsträckning har lägre faktiskt arbetad tid, i större utsträckning arbetar deltid, i större utsträckning har tidsbegränsade anställningar samt att den stressrelaterad och psykiska ohälsan är större i kvinnodominerande yrken bidrar till att kvinnor har sämre ekonomiska förutsättningar än män och att kvinnors livsinkomst blir lägre. Den framtida pensionen styrs också helt av den samlade livsinkomsten, vilket innebär att kvinnors lägre inkomster under förvärvslivet fortplantar sig in i pensionslivet och leder till stora skillnader mellan kvinnor och mäns pensioner. Det behöver förändras inte minst för att målet om ekonomisk jämställdhet ska uppnås. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Samma mönster finns delvis för andra grupper såsom t.ex. unga.

Regeringen uppmärksammade i budgetpropositionen för 2017 att kvinnors arbete alltför ofta organiseras så att heltid inte erbjuds.

Det är oklart hur stor del av kvinnors deltidsarbete som är att betrakta som ofrivilligt. Regeringen anser att arbetsmarknaden behöver vara mindre könsuppdelad och att heltidsarbete ska vara

norm, med deltid som möjlighet, oavsett kön. Hela arbetskraftens potential behöver tas tillvara.

Med en snabbt växande medellivslängd måste också arbetslivet förlängas för att vi ska kunna upprätthålla rimliga pensioner. Det handlar då inte bara om en arbetsmiljö som gör att man orkar jobba längre, utan kanske främst om att det finns bättre möjligheter att skola om sig under hela arbetslivet i syfte att kunna möta förändrade förutsättningar hos individen och i ett föränderligt arbetsliv. Detta behov av omställning var också något som arbetsmarknadens parter starkt betonade i den avsiktsförklaring om ett längre arbetsliv som togs fram i september 2016 (dnr. S2016/01389/SF). Parterna konstaterar där att både medarbetare och arbetsgivare skulle vinna mycket på om omställning skedde i tid, dvs. innan akuta situationer uppkommer. Parterna förordar breda politiska initiativ i syfte att underlätta vidareutbildning och karriärväxling under hela, men inte minst senare delen av arbetslivet. Detta skulle både kunna bidra till en bättre hälsa och till en förlängning av arbetslivet.

### **Uppdraget att utreda och analysera om ett alterneringsår bör införas för anställda**

Sveriges förmåga att underlätta individens möjligheter för utveckling under arbetslivet är viktigt för att motverka risken för arbetslöshet och ohälsa för såväl kvinnor som män och möjliggöra ett längre arbetsliv. Goda förutsättningar för rörlighet på arbetsmarknaden bidrar också i förlängningen till en bättre kompetensförsörjning. Utvecklings- och omställningsbehovet för anställda tillgodoses inte till fullo av de möjligheter som finns i dag. I ett internationellt perspektiv har Sverige ett generöst studiestöd för vuxna som utbildar sig. Dagens studiestöd syftar till att ge ekonomiska möjligheter att studera. Trots att det svenska studiestödet är mycket förmånligt finns det personer som av bl.a. ekonomiska skäl ändå inte väljer att studera. Det finns personer som avstår från studier för att de inte vill, vågar eller kan använda studiemedelssystemet och inte heller har några andra möjligheter att finansiera levnadsomkostnaderna under studietiden. De omställningsavtal som finns mellan arbetsmarknadens parter fyller en viktig roll men är kopplade till att den som mottar stödet har blivit uppsagd från sin arbetsgivare.

Arbetsmarknadens parter spelar också en stor roll för den flexibilitet som finns inom ramen för frågor som rör arbetstid. De flesta kollektivavtal innehåller bestämmelser om arbetstidens omfattning och förläggning. Avtalen kan också innehålla överenskommelser om arbetstidsbanker. Med arbetstidsbanker avses konton där arbetstidsförkortning beräknas och samlas. Olika kollektivavtal har olika regler om hur mycket som kan tas ut i ledighet eller pengar. Det finns anledning att se över hur modellen med arbetstidsbanker kan nå fler arbetstagare.

För att bidra till rörlighet, utveckling och ett längre arbetsliv och minska risken för arbetslöshet och ohälsa bland såväl kvinnor som män borde det utredas om staten borde understödja ett alterneringsår. Under 2016 var den vanligaste orsaken till arbetsrelaterade besvär för kvinnor stress och psykisk påfrestning. För män utgjorde dessa orsaker ungefär lika stor anledning till arbetsorsakade besvär som fysiska orsaker. Regeringen har satsat på arbetsmiljöområdet och trots resultat finns anledning att arbeta vidare. Inom ramen för regeringens åtgärdsprogram för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro vidtas en rad åtgärder av stor betydelse för arbetsmiljö och återgång i arbete, inklusive de bidrag som följer av de avsiktsförklaringar som arbetsmarknadens parter har avgett. Arbetsmiljöverket har stärkt sin tillsyn och sitt regelverk angående organisatorisk och social arbetsmiljö. En stor andel av sjukfallen avser psykiatrisk diagnos. I december 2016 var det totalt 49 procent av kvinnorna och 37 procent av männen som var sjukskriva som hade en psykiatrisk diagnos, totalt avsåg 45 procent av sjukfallen en psykiatrisk diagnos. Det finns i dag omfattande kunskap om vad som orsakar stress i arbetslivet och stressrelaterade sjukskrivningar, såsom låg påverkansmöjlighet kopplad till allt för höga förväntningar. Men även arbetstagare som upplever att deras kompetens inte tas tillvara kan uppleva otillfredsställelse i arbetet som påverkar den enskilde och dess arbetsgivares omställningsförmåga. Att kunna få tillfälle att arbeta, men med andra uppgifter eller på en annan arbetsplats, kan vara värdefullt. Det finns anledning att närmare utreda om en möjlighet till ett alterneringsår ytterligare kan förbättra arbetet mot arbetsrelaterad ohälsa. Arbetstid är alltså en viktig faktor för en god arbetsmiljö. Arbetstidens betydelse för arbetstagare som en faktor för en attraktiv arbetsplats med en välfungerande arbetsmiljö finns det också anledning att närmare utreda.

Den närmare utformningen av ett sådant initiativ bör samordnas med de lösningar som arbetsmarknadens parter diskuterar inom ramen för sina initiativ och även i övrigt utredas i nära samverkan med dessa parter.

*Det svenska friårsprogrammet och den finländska lagen om alterneringsledighet*

Det svenska friårsprogrammet var en arbetsmarknadsreform som gällde mellan 2002 och 2006. Friårsprogrammet fungerade på så sätt att en anställd kunde ta ledigt mellan tre och tolv månader för att studera, starta eget företag eller för att vila upp sig. En vikarie anställdes i verksamheten under den friårslediges ledighet. Den friårsledige fick en ersättning på 85 procent av sin arbetslöshetsersättning. Friårsprogrammets syfte var att ge vikarierna arbetslivserfarenhet och öka de friårsledigas välbefinnande (prop. 2004/2005:1). Syftet med friårsprogrammet förändrades 2005 så att långtidsarbetslösa, personer med funktionsnedsättning och utrikesfödda skulle få större del av vikariaten, för att ge friåret en tydligare arbetsmarknadspolitisk inriktning. Detta då Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAUs, utvärderingen visade att arbetsgivarna i drygt hälften av fallen valde ut vikarien bland personer som redan arbetade, ofta vid arbetsplatsen där vikariatet erbjöds.

I Finland har flera friårsförsök genomförts sedan 1996. Den 1 januari 2010 infördes lagen om alterneringsledighet 1305/2002. Syftet med lagen är att öka arbetstagarnas motivation och arbetshälsa med hjälp av kortvarig frånvaro från arbetet och samtidigt skapa bättre sysselsättningsförutsättningar för arbets sökande genom att erbjuda dem arbetslivserfarenheter.

En förutsättning för att kvalificera sig för alterneringsledighet är att arbetstagaren har varit heltidsanställd (över 75 procent) hos samma arbetsgivare utan avbrott i minst 13 månader direkt före alterneringsledighetens början och att arbetstagaren faktiskt har arbetat på heltid under nämnda tid. Alterneringsledigheten varar minst 100 kalenderdagar och högst 180 kalenderdagar.

Ett svenskt alterneringsår skulle kunna vara en möjlighet till att utbilda sig, starta eget företag, vara ledig eller pröva ett annat arbete. Utredaren ska mot denna bakgrund och med dessa utgångspunkter



- kartlägga erfarenheterna av alterneringsåret i Finland, och eventuella andra liknande eller jämförbara exempel särskilt utifrån om och i så fall hur åtgärderna bidragit till omställning och kompetenshöjning samt påverkan på ohälsa,
- beskriva erfarenheterna av friårsprogrammet som infördes i Sverige under perioden 2002–2006, särskilt utifrån samhällsekonomiska effekter inklusive om och i så fall hur åtgärderna har bidragit till omställning och kompetenshöjning, effekter på arbetslöshet och sysselsättning samt påverkan på ohälsa,
- analysera och sammanställa forskning om hur modeller för arbetstidens förläggning påverkar arbetsplatsens attraktivitet och produktivitet med särskilt fokus på hälsa, sjukfrånvaro, jämställdhet och utveckling i arbetet,
- kartlägga förekomsten av s.k. arbetstidsbanker och hur de påverkar faktisk arbetad tid för olika grupper,
- utifrån befintlig statistik och forskning kartlägga och analysera kostnaderna för stressrelaterad sjukfrånvaro, och
- beakta eventuella jämställdhetsaspekter i ovan nämnda kartläggningar och analyser.

Mot bakgrund av vad som framkommer ovan ska utredaren

- analysera om det utöver arbetsmarknadens parter överenskommer finns behov av reglering av s.k. arbetstidsbanker,
- analysera hur ett alterneringsår, inverkar på kvinnors och mäns livsinkomster och ekonomiska villkor i övrigt,
- analysera hur ett alterneringsår skulle kunna bidra till ökad anställningsbarhet och ett längre arbetsliv,
- analysera konsekvenserna av förslaget för arbetsgivare, i synnerhet för små och medelstora företag,
- lämna förslag kring hur ett alterneringsår kan genomföras för arbetstagare i Sverige,

- överväga och ta ställning till omfattningen av perioder för ett alterneringsår, utreda hur en eventuell reglering av s.k. arbetstidsbanker ska utformas och förenas med arbetsmarknadens parter arbete på området,
- utreda för vilka syften, under vilka förutsättningar och på vilka villkor en arbetstagare ska kunna få ett alterneringsår
- överväga om skyddet inom socialförsäkringen behöver förändras med anledning av de förslag utredaren lämnar.
- analysera hur en reglering av ett alterneringsår kan utformas och finansieras,
- analysera hur förslaget kan förenas med arbetsmarknadens parter insatser på området,
- utreda de samhällsekonomiska effekterna av de förslag som läggs, och
- lämna de författningsförslag som behövs.

Eventuella förslag ska utformas på ett sätt som inte hindrar arbetsmarknadens parter från att bygga vidare på de kollektivavtalslösningar som redan finns och i övrigt respektera den svenska arbetsmarknadsmodellen.

### **Uppdraget att utreda och analysera arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av arbetstidsmätt vid arbetsbrist**

#### *Omreglering av arbetstidsmätt vid arbetsbrist*

Frågan om omreglering av sysselsättningsgrad där arbetstagarens arbetstidsmätt sänks vid arbetsbrist, s.k. hyvling, har under de senaste åren varit föremål för diskussion och debatt. Det finns i svensk rätt ingen särskild skyddsreglering för sysselsättningsgraden. Arbetsdomstolen, AD, har i flera fall behandlat liknande frågor (se bl.a. AD 2016 nr 69 och AD 2012 nr 47). Målen har berört situationer då arbetsgivare vid arbetsbrist har genomfört förändringar i verksamheten genom att, i stället för att säga upp personal, erbjudit

fortsatt anställning men med en lägre sysselsättningsgrad. Arbetsdomstolen har i detta sammanhang konstaterat att i en arbetsbristsituation är arbetsgivaren skyldig att, innan det genomförs uppsägningar, undersöka om arbetsgivaren i stället kan omplacera berörda arbetstagare genom att erbjuda dem något annat skäligt arbete hos sig, vilket kan innebära nyinrättade tjänster med samma arbetsuppgifter men med en sänkt sysselsättningsgrad.

I anslutning till målen har det bland annat uppmärksammats att i en situation då en arbetstagare tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande så kan han eller hon komma att sägas upp utan att bestämmelserna om turordning enligt anställningsskyddslagen (1982:80) blir tillämpliga. Inte heller blir anställningsskyddslagens bestämmelser om uppsägningstid och uppsägningslön tillämpliga när den lägre sysselsättningsgraden träder in vid en omplacering.

### *Omplacering och turordningsregler vid arbetsbrist*

Vid en arbetsbristsituation aktualiseras i första hand den allmänna omplaceringsskyldigheten i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen, vilket innebär att en arbetsgivare vid en arbetsbristsituation som en första åtgärd ska iaktta möjligheterna att omplacera arbetstagaren till sådana lediga befattningar som kan finnas i verksamheten. Dessa befattningar kan i sig innebära ändrade anställningsvillkor, t.ex. i form av ett lägre arbetstidsmått. Lagens syfte är primärt att skydda mot friställningar vilket kommer till uttryck i förarbetena till lagen där det framgår att uppsägning bör vara den yttersta åtgärden när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts, och att arbetsgivaren därför ska undersöka möjligheterna att bereda arbetstagaren ny sysselsättning inom ramen för anställningen eller en annan anställning hos sig (prop. 1973:129 s. 121 f.).

Först sedan omplaceringsmöjligheterna har uttömts får uppsägning ske, och då med beaktande av turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. Turordningsreglerna är tillämpliga då flera arbetstagare vid en uppkommen arbetsbrist konkurrerar om de arbeten inom den arbetsbristdrabbade turordningskretsen som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren avgör vilka arbetstagare som med hänsyn till anställningstid, omplacering och tillräckliga kvalifikationer ska vara kvar. Den bärande principen för

turordningsreglerna i 22 § är att arbetsgivaren inte fritt kan välja vem som ska sägas upp vid en driftsinskränkning. I stället gäller principen om ”först in, sist ut” – att arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt anställning framför arbetstagare med kortare anställningstid.

Om en arbetstagare, utan godtagbar anledning, tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande enligt 7 § andra stycket anställningskyddslagen föreligger saklig grund för uppsägning av den arbetsstagaren oberoende av turordningsreglerna.

Det föreligger inte någon skyldighet för arbetsgivaren att, vid erbjudanden om annat arbete enligt 7 § andra stycket anställningskyddslagen, fördela lediga arbeten mellan arbetstagarna i turordning. Arbetsgivaren får dock inte agera på ett sätt som står i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller mot regler i diskrimineringslagstiftningen.

*Bör arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av arbetstidsmätt vid arbetsbrist stärkas?*

En utgångspunkt för regeringens arbetslivspolitik är att heltid ska vara norm på arbetsmarknaden, att deltid ska vara en möjlighet och att det ska råda goda arbetslivsvillkor. Det är därför angeläget att arbetstagare tillförsäkras ett skydd mot förändrade anställningsförhållanden vid en omreglering av arbetstidsmättet.

Rättsläget innebär att en arbetsgivare som, inom ramen för sin omplaceringskyldighet, löser arbetsbristen genom att omreglera anställningsvillkoren till ett lägre arbetstidsmätt i stället för att säga upp personal, i princip har obegränsad frihet att göra omplaceringar i verksamheten. I de fall där arbetstagarna konkurrerar om tjänster med olika arbetstidsmätt behöver ett erbjudande med högre arbetstidsmätt därför inte lämnas till arbetstagare med längre anställningstid eller ålder och med tillräckliga kvalifikationer.

Om en arbetsgivare erbjuder en arbetstagare fortsatt anställning men med ett lägre arbetstidsmätt riskerar arbetstagaren att stå inför att antingen acceptera eller avböja erbjudandet och då sägas upp. En uppsägning som grundar sig på att ett skäligt omplaceringserbjudande har avböjts medför att turordningsreglerna inte blir tillämpliga. Det skydd som är tänkt att träda in vid en arbetsbristsituation, dvs. att

anställningstid eller ålder ska vara utslagsgivande, blir därför inte heller tillämpligt här.

En risk med sänkt arbetstidsmått är att det kan inverka negativt på sysselsättningen och omställningsförmågan på svensk arbetsmarknad när anställda upplever sig tvingade att gå ner i arbetstid utan reell möjlighet att ersätta den förlorade arbetstiden med annat arbete. Det gäller inte minst för kvinnor, som arbetar deltid i större utsträckning än män. Sänkt arbetstidsmått är särskilt utbrett inom kvinnodominerade sektorer som handeln och omsorgen. Att det potentiella arbetsutbudet inte utnyttjas leder också till samhällsekonomiska förluster.

Utredaren ska därför kartlägga problemets storlek, rättsläget samt analysera om och i så fall i vilka avseenden skyddet mot förändrade anställningsförhållanden för arbetstagare som får sänkt arbetstidsmått vid arbetsbrist behöver förstärkas.

Överväganden om ett skydd mot förändrade anställningsvillkor kräver noggranna avvägningar och ska utformas med hänsyn till samhällsekonomisk effektivitet samt arbetsgivarens verksamhets- och arbetsledningsrätt.

Förslagen ska utarbetas med beaktande av den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parter ansvar för regleringen av anställningsvillkor.

Utredaren ska mot denna bakgrund och med dessa utgångspunkter

- beskriva gällande rätt ifråga om omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist,
- undersöka och kartlägga vilka skäl som kan ligga bakom arbetsgivarens beslut att omreglera arbetstidsmåttet vid arbetsbrist i stället för att säga upp personal,
- i dialog med arbetsmarknadens parter undersöka och kartlägga i vilken omfattning omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist förekommer och i vilken utsträckning kvinnor respektive män omfattas av dessa,
- undersöka om omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist förekommer mer frekvent inom vissa sektorer av arbetsmarknaden, och

- i dialog med arbetsmarknadens parter undersöka om och i sådant fall hur omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist regleras i kollektivavtal i olika branscher.

Mot bakgrund av vad som framkommer ovan ska utredaren

- analysera om det finns behov av att reglera turordning vid omplacering på grund av arbetsbrist vid omreglering av anställningsvillkoren,
- analysera och ta ställning till om ett sådant behov i så fall lämpligast ska hanteras i författning eller av arbetsmarknadens parter i avtal,
- analysera och ta ställning till hur sådana turordningsregler ska utformas för det fall en reglering lämpligast hanteras i författning,
- analysera och ta ställning till hur ett eventuellt författningsförslag om turordning vid omplacering på grund av arbetsbrist vid omreglering av anställningsvillkoren inverkar på arbetsgivares möjlighet att tillgodose sitt arbetskraftsbehov,
- analysera och ta ställning till om anställningsskyddslagens regler om rätt till uppsägningstid och uppsägningslön även bör gälla vid omreglering av arbetstidsmått vid arbetsbrist, och
- analysera behovet av författningsändringar eller andra åtgärder och lämna de förslag som behövs.

Om författningsförslag som innebär att turordningsregler ska tillämpas vid omplacering på grund av arbetsbrist lämnas ska utredaren även lämna förslag på vilka arbetstagare som bör undantas från turordningsreglerna.

Utredaren ska vidare analysera och vid behov lämna förslag på hur villkoren i arbetslöshetsförsäkringen kan anpassas i syfte att underlätta för arbetstagare, vars sysselsättningsgrad omreglerats till ett lägre arbetstidsmått vid arbetsbrist, att kvalificera sig för arbetslöshetsersättning.

Eventuella förslag ska utformas på så sätt att de inte hindrar arbetsmarknadens parter från att bygga vidare på de kollektivavtalslösningar som redan finns och i övrigt respektera den svenska arbetsmarknadsmodellen.

## Uppdraget att utreda och analysera skyddet i anställningen för intermitterant anställda

### *Vad är intermitteranta anställningar?*

Inom ramen för den svenska samhällsdebatten om visstidsanställningar har villkoren för s.k. intermitterant anställda uppmärksamats. Det framförs också att det har skett en omfördelning av de tidsbegränsade anställningarna från vikariat och provanställningar till förmån för tidsbegränsade anställningar såsom intermitteranta anställningar.

Anställningsskyddslagen innehåller olika former av tidsbegränsade anställningar såsom vikariat, provanställning, säsongsanställning, allmän visstidsanställning och anställning för arbetstagare som har fyllt 67 år. Det finns inte någon anställningsform i anställningsskyddslagen som heter intermitterant anställning utan situationen uppkommer när andra tidsbegränsade anställningsformer används.

Kännetecknande för intermitterant anställning är att arbetstagaren endast arbetar vissa dagar i en vecka eller under vissa perioder och då endast på kallelse av arbetsgivaren. Det utmärkande är att det rör sig om ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle. Arbetstagaren kan i sin tur avböja ett erbjudande om arbete utan att ange något skäl (se t.ex. AD 2008 nr 81).

Det finns även sätt att strukturera och organisera arbetet som i många fall kan betraktas som intermitterant arbete. Hit hör t.ex. arbete som sker inom plattformsekonomin.

### *Behovet av intermitteranta anställningar och skyddet i anställningen för intermitterant anställda*

Ett viktigt fundament på den svenska arbetsmarknaden är den anställningstrygghet som en tillsvidareanställning för med sig. Tillsvidareanställningar ska därför fortsatt vara huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden. Olika former av tidsbegränsade anställningar, däribland intermitteranta anställningar, spelar dock en viktig roll för arbetsgivare som är i behov av arbetskraft vid tillfälliga arbetstoppar och när arbetsgivarna tillfälligt behöver ersätta tillfälligt frånvarande personal. Dessa kan också vara en väg in i arbetslivet, inte minst för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden, unga personer eller

andra utan eller med liten arbetslivserfarenhet. Även för arbetstagare kan olika former av tidsbegränsade anställningar vara önskvärda, t.ex. kan studenter vara i särskilt behov av att arbeta under kortare perioder.

På samma gång kan intermittenta anställningar innebära utmaningar för vissa arbetstagare. Trygghetssystemen är i första hand byggda kring heltidsarbetande tillsvidareanställda och individen måste själv stå för sin kompetensutveckling. De små möjligheterna att påverka när och hur arbetet ska utföras kan leda till en ökad otrygghet och stress i arbetslivet. Vidare riskerar enskilda att hamna i en situation där de har svårt att försörja sig och planera sin framtid trots att de arbetar. Många bostadsföretag och banker kräver att man har en tillsvidareanställning för att man ska få hyra eller få ett lån till bostad.

De kompletterande reglerna som införts i 5 § anställningsskyddslagen om övergång i tillsvidareanställning vid s.k. stapling stärker delvis ställningen för gruppen, då de i gruppen i regel kan lägga ihop all anställningstid oavsett referensperiod. Det kan dock ta lång tid innan en arbetstagare med intermittent anställning får en tillsvidareanställning på detta sätt.

### *Bör skyddet i anställningen för intermittent anställda stärkas?*

En utgångspunkt för regeringens arbetslivspolitik är att heltid ska vara norm och deltid en möjlighet och att det ska råda goda arbetslivsvillkor.

Utredaren ska kartlägga rättsläget och undersöka omfattningen av intermittent arbete fördelat på olika grupper och branscher samt analysera intermittent anställdas skydd i anställningen och deras anställningstrygghet i övrigt. Utredaren ska vid behov lämna förslag på författningsändringar och andra åtgärder som syftar till att stärka anställningstryggheten i detta avseende.

Överväganden om ett stärkt skydd i anställningen kräver noggranna avvägningar mellan å ena sidan behovet av en stark anställningstrygghet och å andra sidan arbetstagares behov av flexibilitet i anställningen samt arbetsgivarens möjligheter att tillgodose sitt arbetskraftsbehov över tid.

Överväganden om ett stärkt skydd i anställning ska vidare utformas med hänsyn till arbetsgivarens verksamhets- och arbetsledningsrätt och med beaktande av den svenska arbetsmarknadsmodellen



och arbetsmarknadens parter ansvar för regleringen av anställningsvillkor.

Utredaren ska mot denna bakgrund och med dessa utgångspunkter

- kartlägga omfattningen av intermittenta anställningar per bransch, kön och ålder, inklusive belysning av ungas perspektiv,
- beskriva gällande rättsläge när det gäller skydd i anställningen för intermittent anställda,
- i dialog med arbetsmarknadens parter undersöka hur skyddet i anställningen för intermittent anställda regleras i kollektivavtal i olika branscher, och
- analysera villkoren inom arbetslöshetsförsäkringen för intermittent anställda.

Mot bakgrund av vad som framkommer ovan ska utredaren

- undersöka om det finns behov av att stärka anställningstryggheten för intermittent anställda,
- analysera och ta ställning till om en stärkt anställningstrygghet lämpligast hanteras i författning eller av arbetsmarknadens parter i avtal för det fall ett behov föreligger, och
- vid behov lämna förslag på författningsändringar eller andra lämpliga åtgärder.

Eventuella förslag ska utformas på ett sätt som inte hindrar arbetsmarknadens parter från att bygga vidare på de kollektivavtalslösningar som redan finns och i övrigt respektera den svenska arbetsmarknadsmodellen.

## Uppdraget att utreda och analysera om arbetstagare ska få en rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden

*Deltidsanställda som i regelbunden omfattning arbetar enligt ett högre arbetstidsmått än ordinarie anställningsavtal*

Ett problem som har lyfts fram i samhällsdebatten är att det finns många deltidanställda som arbetar utanför sina ordinarie anställningsavtal antingen genom mertid eller olika typer av tidsbegränsade anställningar, utan att den faktiska arbetstiden återspeglas i anställningsavtalet. En vanlig orsak är att en verksamhets arbetskraftsbehov är större än planerat.

Att en arbetstagare inte har ett anställningsavtal som motsvarar den faktiska arbetstiden riskerar att skapa ekonomisk osäkerhet för den enskilde. Den enskilde kan också få svårt att planera sin framtid och detta kan leda till en ökad otrygghet och stress i arbetslivet. Många bostadsföretag och banker kräver till exempel att man har en tillsvidareanställning på heltidsmått för att man ska få hyra eller få ett lån till bostad.

*Den norska lagregleringen om en rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden*

I Norge infördes 2013 en lagreglering som tar sikte på att begränsa ofrivilligt deltidarbete i vissa fall (arbetsmiljøloven 14 § a). Den norska lagregleringen innebär att en deltidarbetande som de senaste tolv månaderna regelbundet arbetat mer än den arbetstid som står i anställningsavtalet kan få en domstols dom på att arbetstidsmålet höjs i motsvarande mån. Arbetsgivaren kan, om arbetsgivaren kan visa att behovet av det merarbete som har utförts av arbetstagaren har reducerats eller helt fallit bort, freda sig mot att få en sådan dom mot sig.

*Har man i Sverige rätt att få ett högre arbetstidsmått fastställt?*

Varken anställningsskyddslagen eller arbetstidslagen (1982:673) innehåller några regler om vilket arbetstidsmått en arbetstagare har rätt till. Det kan vara så att en arbetstagare inte har något garanterat

arbetstidsmåt inom ramen för sin anställning. Detta benämns ofta "zero-hour contract". Dess omfattning i Sverige är dock inte närmare känd. En arbetstagares arbetstidsmåt regleras i stället i kollektivavtal, men är oftast något som den enskilde arbetstagaren kommer överens med arbetsgivaren direkt om, som en del av det enskilda anställningsavtalet. Vidare kan arbetstidens längd i princip inte ändras annat än genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och den deltidsanställda med eller utan föregående uppsägning av det gällande anställningsavtalet (se t.ex. AD 1984 nr 28 och AD 1984 nr 76).

25 a § anställningsskyddslagen innehåller däremot en regel om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad som ger en deltidsarbetande rätt till högre sysselsättningsgrad under vissa förutsättningar. En av förutsättningarna för att företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad ska aktualiseras är att det uppstår ett behov av ytterligare arbetskraft hos arbetsgivaren. I förarbetena anges uttryckligen att regeln inte ger en arbetstagare någon rätt att vare sig styra hur arbetsgivaren ska eller bör organisera sin verksamhet eller att kräva att bli omplacerad så att ett önskemål om sysselsättningsgrad tillgodoses fullt ut. Regeln innebär således ingen direkt skyldighet för en arbetsgivare att organisera sin verksamhet så att deltidsarbete undviks, eller att i övrigt allmänt tillmötesgå en deltidsarbetandes önskemål om en högre sysselsättningsgrad, utom i de fall där alternativet i stället hade varit nyanställning. Det är således först när arbetsgivaren har ett behov av ytterligare arbetskraft som deltidsarbetande har företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad.

I arbetstidslagen finns vissa regler och begränsningar för hur mycket tid den som har en anställning på deltid får arbeta, s.k. mertid. Det är möjligt att avvika från lagens bestämmelser om mertid genom kollektivavtal. När det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett kalenderår, s.k. allmän mertid (10 § i arbetstidslagen). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor som gäller för lagens bestämmelser om nödfallsövertid. Nödfallsmertiden begränsas inte i antal timmar, men den ska anmälas till berörd facklig organisation. Utöver allmän mertid får s.k. extra mertid tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat sätt (10 a § arbetstidslagen). Tidigare har Arbetsmiljöverket på ansökan av arbetsgivare prövat denna fråga men numera är det reglerat direkt

i lagens 10 a §. Enligt förarbeten till lagändringen så är den inte tänkt att utgöra någon förändring i sak utan Arbetsmiljöverkets praxis ska gälla även fortsättningsvis. Som särskilda skäl betraktas tillfälliga arbetsanhopningar som varit omöjliga att förutse, oförutsedda sjukdomsfall eller förlust av spetskompetens som inte går att ersätta omedelbart. Att situationen inte gått att lösa på annat rimligt sätt innebär att det kan vara möjligt under en övergångsperiod att ta ut extra övertid eller extra mertid vid sjukdomsfall eller vid andra vakanser (prop. 2010/11:89 s. 49 f.). Som skäl för att införa en begränsning av mertidsuttaget hänvisade lagstiftaren till att avsaknaden av en sådan regel skulle kunna medföra att deltidanställda utnyttjas som reservarbetskraft genom att de ofta får en betydligt längre arbetstid än vad som från början avtalats. En begränsning av mertidsuttaget skulle därför kunna motverka att den avtalade arbetstiden för en deltidanställd sätts lägre än vad tjänstgöringsförhållandena motiverar (prop. 1981/82:154 s. 22 f. och SOU 1981:5 s. 83).

Från den ordinarie arbetstiden för en deltidarbetande har man således normalt att skilja ett uttag av mertid. Det har ansetts betydelsefullt att det görs klart mellan parterna om arbete utöver det ordinarie arbetstidsmåttet ska betraktas som mertid och inte som en omreglering av den ordinarie arbetstiden. Det finns exempel från Arbetsdomstolens praxis på att den faktiska arbetstiden har setts som den ordinarie arbetstiden utan att hänsyn har tagits till vad som är avtalat i anställningsbeviset (AD 1984 nr 76). Det har då gällt fall där arbetstagarna regelbundet under en lång tid har anlitats för arbete i väsentligt större utsträckning än vad som följde av anställningsbevisen.

*Bör det införas en lagreglering som ger en arbetstagare rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar hans eller hennes faktiska arbetstid?*

En utgångspunkt för regeringens arbetslivspolitik är att heltid ska vara norm på arbetsmarknaden och deltid ska vara en möjlighet och att det ska råda goda arbetslivsvillkor.

Utredaren ska därför kartlägga rättsläget och analysera om det bör införas en reglering som ger en arbetstagare rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar hans eller hennes faktiska arbetstid. Vid behov ska utredaren lämna författningsförslag.

Överväganden om en reglering ska särskilt ta hänsyn till om det är lämpligt att låta en domstol pröva en verksamhets interna ekonomiska och organisatoriska förutsättningar och struktur. Vidare ska lämpligheten av en reglering övervägas utifrån arbetsgivarens rätt att driva och planera verksamheten.

Övervägandena ska utgå ifrån att det även fortsatt måste finnas möjlighet för mertid och att ett eventuellt författningsförslag som ger rätt till ett högre arbetstidsmått ska kunna förenas med mertid enligt arbetstidslagen, om än något justerad i denna del.

Utredaren ska mot denna bakgrund och med dessa utgångspunkter

- beskriva rättsläget om förutsättningarna för att ett högre arbetstidsmått aktualiseras,
- inhämta erfarenhet från Norge och redovisa innehållet i norsk lagstiftning där det införts lagstiftning om en rätt till högre arbetstidsmått under vissa förutsättningar samt analysera och utvärdera de samhällsekonomiska konsekvenserna av den norska lagstiftningen, och
- undersöka och kartlägga förekomsten av s.k. zero-hour contract på svensk arbetsmarknad.

Mot bakgrund av vad som framkommer ovan ska utredaren

- analysera och ta ställning till behovet av en reglering som ger en arbetstagares rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar hans eller hennes faktiska arbetstid,
- särskilt ta ställning till om ett sådant behov lämpligast bör ske genom lag eller tillgodoses av arbetsmarknadens parter i avtal,
- analysera och ta ställning till om en reglering som ger en arbetstagare rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar dennes faktiska arbetstid kan tillämpas på s.k. zero-hour contracts,
- analysera och ta ställning till hur arbetstidslagens regelverk om mertid lämpligast bör utformas och beaktas vid en reglering av en rätt för arbetstagare till ett arbetstidsmått som motsvarar dennes faktiska arbetstid, och

- vid behov lämna de förslag på författningsändringar och andra lämpliga åtgärder som behövs.

Eventuella förslag ska utformas på ett sätt som inte hindrar arbetsmarknadens parter från att bygga vidare på de kollektivavtalslösningar som redan finns och i övrigt respektera den svenska arbetsmarknadsmodellen.

### **Uppdraget att utreda och analysera om befintliga möjligheter till arbete på deltid är tillräckliga**

En viktig utgångspunkt för regeringens politik är att heltid ska vara norm medan deltid ska vara en möjlighet. Som det har anförts ovan är heltid som norm viktigt för jämställdheten, för möjligheten till egen försörjning och för att minska löneskillnader. Arbetsmarknadens parter har länge burit det primära ansvaret för att finna överenskommelser om arbetstiden. Utmaningarna på arbetsmarknaden vad gäller arbete på deltid ser olika ut inom olika delar på arbetsmarknaden och önskemål på individnivå skiljer sig åt. När ett önskemål om att arbeta deltid grundar sig i att arbetstagare upplever att arbete på heltid är för tungt är detta ett problem som regeringen menar måste hanteras som en arbetsmiljöfråga. Arbetet ska organiseras så att det möjliggör arbete på heltid. Ändå kan det finnas behov för individen att frivilligt gå ner i arbetstid, under en kortare eller längre period. Det kan vara ändrade livsförutsättningar, en önskan om en bättre balans mellan arbete och fritid eller ett ökat behov av återkommande vila. Den enskildes möjlighet att under arbetslivet i högre utsträckning anpassa sitt arbetstidsmått skulle kunna få gynnsamma effekter för upplevelsen av att själv kunna påverka sin arbetssituation. Att själv påverka sin arbetssituation i högre utsträckning skulle kunna bidra till ökad trygghet och mer nöjda och produktiva arbetstagare.

Möjligheterna att arbeta deltid finns inom ramen för den arbetsrättsliga ledighetslagstiftningen, t.ex. för småbarnsföräldrar, och anställningsavtal kan ingås på deltid. Vidare kan arbetsmarknadens parter komma överens om deltidsarbete av olika skäl i sina förhandlingar. Det finns dock ingen generell rätt till att arbeta deltid för den som har en anställning på heltid.

Mot denna bakgrund ska utredaren

- analysera om de befintliga möjligheterna att frivilligt gå ner i arbetstid är tillräckliga samt analysera de samhällsekonomiska konsekvenserna om möjligheterna utökades, och därvid särskilt beakta inverkan på kvinnors och mäns livsinkomster och ekonomiska villkor i övrigt.

Mot bakgrund av vad som framkommer ska utredaren

- analysera och ta ställning till om utökade möjligheter att frivilligt gå ner i arbetstid behövs, och om de i så fall lämpligast ska hanteras i författning eller av arbetsmarknadens parter i avtal, och
- lämna förslag på hur en eventuell frivillig nedsättning av arbetstid kan regleras.

Om utredaren kommer fram till att författningsändringar är nödvändiga ska utredaren även

- lämna de författningsförslag och förslag på andra åtgärder som behövs.

Eventuella förslag ska utformas på ett sätt som inte hindrar arbetsmarknadens parter från att bygga vidare på de kollektivavtalslösningar som redan finns och i övrigt respektera den svenska arbetsmarknadsmodellen.

## Uppdragets genomförande och redovisning

I uppdraget ingår att beräkna eventuella konsekvenser som förslagen kan medföra.

Utredaren ska särskilt bedöma konsekvenserna av arbetsgivarens möjlighet att få sitt arbetskraftsbehov tillgodosett samt konsekvenserna för små företag. Förslagets konsekvenser ska redovisas enligt 14–15 a §§ kommittéförordningen (1998:1474). Om förslagen innebär ökade kostnader eller minskade intäkter för staten, ska en beräkning redovisas. Om förslagen innebär samhällsekonomiska konsekvenser i övrigt, ska dessa redovisas. När det gäller ökade kostnader och minskade intäkter för staten ska utredaren föreslå finansiering av dessa.

Utredaren ska föra en dialog med företrädare för arbetsmarknadens parter och inhämta synpunkter från Arbetsmiljöverket, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen och andra berörda myndigheter och intresseorganisationer.

Utredaren ska samråda med Utredningen om översyn av regelverket i arbetslöshetsförsäkringen (2015 B) och beakta andra utredningar av betydelse för uppdraget.

Utredaren ska också ta del av resultatet av det utredningsarbete som regeringen låtit genomföra av effekter av att arbete i vissa sektorer ofta organiseras så att heltid inte erbjuds som aviserades i budgetpropositionen för 2017.

Uppdraget om ett alterneringsår, arbetstidsbanker, attraktiva arbetsmiljöer, kartläggning av kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro för offentlig verksamhet och deltid som möjlighet ska redovisas senast den 30 mars 2018. Senast den 31 januari 2019 ska utredaren redovisa återstående delar av uppdraget.

(Arbetsmarknadsdepartementet)



# Tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid 2006, 2012 och 2017

## Beskrivning

På uppdrag av utredningen gjorde Statistiska Centralbyrån (SCB) under hösten 2018 ett specialuttag från arbetskraftsundersökningarna (AKU) gällande tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid. Underlag från åren 2006, 2012 och 2017 (årsmedeltal) ingår i materialet.

Materialet innehåller antalsskattningar (1 000-tal) med tillhörande 95 %-iga konfidensintervall och andelsskattningar (%) med tillhörande 95 %-iga konfidensintervall.

Underlaget i tabellerna är indelat i tre grupper av anställda:

- Kärngruppen består av tidsbegränsat anställda i Sverige i åldern 15–74 år med anställningstyp ”Kallas vid behov” och ”Tillfälligt arbete under referensveckan” samt övriga tidsbegränsat anställda utan överenskommen arbetstid
- Referensgrupp 1 består av tidsbegränsat anställda i Sverige i åldern 15–74 år som hade överenskommen arbetstid
- Referensgrupp 2 består av tidsbegränsat anställda i Sverige i åldern 15–74 år med anställningstyp ”Kallas vid behov” och ”Tillfälligt arbete under referensveckan”

Skattningar som baseras på färre än 40 observationer har prickats i tabellerna. Uppdraget genomfördes i enlighet med ISO 20252:2012 Marknads-, opinions- och samhällsundersökningar vilket innebär att grundläggande kvalitetskrav har uppfyllts.

Indelningen i arbetare och tjänstemän baseras på yrkesnomenklaturen SSK96 (2006 och 2012) och SSK2012 (2017). Näringsgrensindelningen baseras på nomenklaturen SNI2002 (2006) och SNI2007 (2012, 2017). För att uppnå jämförbarhet mellan SNI2002 och SNI2007 har länkade data använts för år 2006 i tabellerna. Med andra ord är indelningen av näringsgren för år 2006 baserad på SNI2007 nomenklatur.

Svarande som i normalfallet är studerande men som vid svarsfallet har sommarlov ingår i gruppen studerande.

## Tabeller

**Tabell 1** Tidsbegränsat anställda i Sverige, 1 000-tal

2006, 2012 och 2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

	Nivå			OS-tal		
	2006	2012	2017	2006	2012	2017
<b>Kärngruppen</b>						
Alla	160,4	205,5	206,5	7,3	8,2	8,8
Män	67,5	83,5	85,5	4,8	5,5	5,5
Kvinnor	92,9	122,0	121,0	5,5	6,2	6,8
<b>Referensgrupp 1</b>						
Alla	512,4	468,2	549,7	12,0	9,9	13,1
Män	231,9	209,0	257,0	8,4	6,7	9,4
Kvinnor	280,5	259,2	292,7	8,6	7,3	9,1
<b>Referensgrupp 2</b>						
Alla	128,4	136,1	104,6	6,9	6,6	6,1
Män	52,0	53,5	43,7	4,5	4,1	3,6
Kvinnor	76,4	82,6	60,9	5,2	5,2	4,9

Källa: SCB, AKU.

Tabell 2 Kärngruppen, antal, tusental

2006, 2012 och 2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

	Nivå			OS-tal		
	2006	2012	2017	2006	2012	2017
<b>Kön</b>						
Alla	160,4	205,5	206,5	7,3	8,2	8,8
Män	67,5	83,5	85,5	4,8	5,5	5,5
Kvinnor	92,9	122,0	121,0	5,5	6,2	6,8
<b>Ålder</b>						
15–19	35,0	34,7	38,7	3,1	2,4	3,7
20–24	46,9	64,5	53,3	3,9	4,2	4,6
25–34	31,8	41,7	42,5	3,3	3,3	3,8
35–64	39,5	46,2	46,7	3,5	3,3	3,7
65–74	7,4	18,5	25,3	2,5	4,7	3,7
<b>Utbildningsnivå</b>						
Förgymnasial	41,0	47,1	52,2	4,0	3,7	4,5
Gymnasial	75,8	92,2	79,7	4,9	5,5	5,3
Eftergymnasial	42,6	65,7	73,7	3,9	5,1	5,5
<b>Arbetare/Tjänstemän</b>						
Arbetare	132,4	163,8	147,1	6,5	6,7	7,3
Tjänstemän	28,0	40,8	58,7	3,4	4,8	5,0
<b>Studier</b>						
Studerar	57,4	76,7	82,7	4,5	4,4	6,0
Studerar inte	102,9	128,6	123,6	5,9	7,1	6,5
<b>Facklig anslutning</b>						
Fackligt ansluten	62,4	56,1	58,5	4,6	4,2	4,6
Ej fackligt ansluten	97,7	147,8	146,7	5,8	7,2	7,6
<b>Sektor</b>						
Statlig	4,0	6,4	6,1	1,1	2,1	1,7
Primärkommunal	40,8	50,5	52,0	4,0	4,1	4,5
Landstingskommunal	4,2	6,7	6,9	1,2	2,1	2,1
Privat	110,7	140,5	140,9	6,0	6,6	7,2

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 3**      **Kärngruppen, procent**

2006, 2012 och 2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

	Nivå			OS-tal		
	2006	2012	2017	2006	2012	2017
<b>Kön</b>						
Alla	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Män	42,1	40,6	41,4	2,1	1,8	2,1
Kvinnor	57,9	59,4	58,6	2,1	1,8	2,1
<b>Ålder</b>						
15–19	21,8	16,9	18,8	1,6	1,0	1,7
20–24	29,2	31,4	25,8	1,9	1,6	1,9
25–34	19,8	20,3	20,6	1,7	1,3	1,7
35–64	24,6	22,5	22,6	1,7	1,4	1,6
65–74	4,6	9,0	12,3	1,4	1,8	1,6
<b>Utbildningsnivå</b>						
Förgymnasial	25,6	22,9	25,3	1,9	1,5	1,9
Gymnasial	47,3	44,9	38,6	2,1	1,9	2,1
Eftergymnasial	26,5	32,0	35,7	1,9	1,8	2,1
<b>Arbetare/Tjänstemän</b>						
Arbetare	82,5	79,7	71,2	1,7	1,8	2,1
Tjänstemän	17,4	19,9	28,4	1,7	1,8	2,1
<b>Studier</b>						
Studerar	35,8	37,3	40,0	2,1	1,7	2,2
Studerar inte	64,2	62,6	59,9	2,1	1,7	2,2
<b>Facklig anslutning</b>						
Fackligt ansluten	38,9	27,3	28,3	2,1	1,6	1,9
Ej fackligt ansluten	60,9	71,9	71,0	2,1	1,6	1,9
<b>Sektor</b>						
Statlig	2,5	3,1	2,9	0,6	0,9	0,8
Primärkommunal	25,4	24,6	25,2	1,9	1,6	1,9
Landstingskommunal	2,6	3,2	3,4	0,7	0,9	1,0
Privat	69,0	68,4	68,2	2,0	1,8	2,1

*Källa: SCB, AKU.*

**Tabell 4 Kärngruppen, typ av Tidsbegr. anst., tusental**  
2006, 2012 och 2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

	Nivå			OS-tal		
	2006	2012	2017	2006	2012	2017
<b>Alla</b>						
Vikariat	4,9	9,8	13,3	1,0	1,6	2,1
Feriearbete	4,2	4,2	3,0	0,3	0,4	0,6
Säsongarbete	2,1	3,9	4,1	0,7	0,9	0,8
Objekt/projektanställning	4,0	6,0	6,0	1,1	1,6	1,9
Kallas vid behov	126,2	134,7	103,9	6,8	6,6	6,1
Anställd per timme med överenskommet arbetsschema	13,6	36,4	60,7	1,9	3,4	5,2
Tillf. arbete under ref.veckan	2,2	1,4	–	1,0	0,5	–
Allmän visstidsanställning (AVA)	–	2,0	4,0	–	0,6	1,6
Övriga	3,2	7,1	10,9	1,1	2,9	2,0
<b>Totalt</b>	<b>160,4</b>	<b>205,5</b>	<b>206,5</b>	<b>7,3</b>	<b>8,2</b>	<b>8,8</b>
<b>Män</b>						
Vikariat	1,8	3,2	3,8	0,4	1,0	1,3
Feriearbete	–	1,6	–	–	0,3	–
Säsongarbete	–	1,9	2,1	–	0,3	0,6
Objekt/projektanställning	2,6	3,8	3,2	0,5	1,4	1,5
Kallas vid behov	50,9	52,6	43,3	4,4	4,1	3,6
Anställd per timme med överenskommet arbetsschema	6,0	14,4	24,6	1,0	2,0	3,3
Tillf. arbete under ref.veckan	–	–	–	–	–	–
Allmän visstidsanställning (AVA)	–	1,3	1,7	–	0,4	0,6
Övriga	2,1	3,8	5,2	1,0	2,5	1,4
<b>Totalt</b>	<b>67,5</b>	<b>83,5</b>	<b>85,5</b>	<b>4,8</b>	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>
<b>Kvinnor</b>						
Vikariat	3,2	6,6	9,5	1,0	1,3	1,6
Feriearbete	2,4	2,6	1,7	–	0,3	0,4
Säsongarbete	–	2,0	2,0	–	0,8	0,5
Objekt/projektanställning	1,4	2,2	2,8	0,9	0,8	1,2
Kallas vid behov	75,3	82,1	60,6	5,2	5,2	4,9
Anställd per timme med överenskommet arbetsschema	7,5	22,0	36,1	1,6	2,7	4,0
Tillf. arbete under ref.veckan	–	–	–	–	–	–
Allmän visstidsanställning (AVA)	–	–	2,3	–	–	1,5
Övriga	–	3,3	5,7	–	1,6	1,4
<b>Totalt</b>	<b>92,9</b>	<b>122,0</b>	<b>121,0</b>	<b>5,5</b>	<b>6,2</b>	<b>6,8</b>

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 5**      **Kärngruppen, typ av Tidsbegr. anst., procent**  
 2006, 2012 och 2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

	Nivå			OS-tal		
	2006	2012	2017	2006	2012	2017
<b>Alla</b>						
Vikariat	3,1	4,8	6,4	0,6	0,7	1,0
Feriearbete	2,6	2,0	1,4	0,2	0,2	0,3
Säsongarbete	1,3	1,9	2,0	0,4	0,4	0,4
Objekt/projektanställning	2,5	2,9	2,9	0,6	0,7	0,9
Kallas vid behov	78,7	65,5	50,3	1,5	1,8	2,2
Anställd per timme med överenskommet arbetsschema	8,5	17,7	29,4	1,0	1,4	2,1
Tillf. arbete under ref.veckan	1,4	0,7	–	0,6	0,2	–
Allmän visstidsanställning (AVA)	–	1,0	1,9	–	0,3	0,8
Övriga	2,0	3,5	5,3	0,6	1,2	0,9
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Män</b>						
Vikariat	2,6	3,8	4,4	0,5	1,1	1,7
Feriearbete	–	1,9	–	–	0,3	–
Säsongarbete	–	2,2	2,5	–	0,3	0,8
Objekt/projektanställning	3,8	4,6	3,8	0,7	1,5	1,8
Kallas vid behov	75,4	63,0	50,7	2,4	3,1	3,5
Anställd per timme med överenskommet arbetsschema	8,9	17,3	28,7	1,4	2,1	3,4
Tillf. arbete under ref.veckan	–	–	–	–	–	–
Allmän visstidsanställning (AVA)	–	1,6	2,0	–	0,5	0,7
Övriga	3,2	4,6	6,1	1,4	2,5	1,7
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Kvinnor</b>						
Vikariat	3,4	5,4	7,8	0,9	0,9	1,2
Feriearbete	2,6	2,1	1,4	–	0,2	0,3
Säsongarbete	–	1,6	1,6	–	0,6	0,4
Objekt/projektanställning	1,5	1,8	2,3	0,9	0,6	0,9
Kallas vid behov	81,0	67,3	50,1	2,0	2,2	2,8
Anställd per timme med överenskommet arbetsschema	8,1	18,0	29,9	1,4	1,8	2,6
Tillf. arbete under ref.veckan	–	–	–	–	–	–
Allmän visstidsanställning (AVA)	–	–	1,9	–	–	1,2
Övriga	–	2,7	4,7	–	1,1	1,1
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 6** Kärngruppen, önskemål om fast/Tidsbegr. anst. efter kön ålder, arbetare/tjänstemän, studier och sektor, tusental  
2006, 2012 och 2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

	Nivå			OS-tal		
	2006	2012	2017	2006	2012	2017
<b>Alla</b>						
Fast anställning	86,3	105,7	90,5	5,5	5,4	5,1
Tidsbegr. anst.	72,1	96,1	109,6	5,0	6,3	7,1
Vet inte	2,0	3,7	6,4	0,6	1,0	1,8
<b>Totalt</b>	<b>160,4</b>	<b>205,5</b>	<b>206,5</b>	<b>7,3</b>	<b>8,2</b>	<b>8,8</b>
<b>Män</b>						
Fast anställning	34,3	43,0	37,6	3,5	3,4	3,2
Tidsbegr. anst.	32,0	39,1	44,6	3,2	4,2	4,4
Vet inte	–	1,4	3,3	–	0,9	1,1
<b>Totalt</b>	<b>67,5</b>	<b>83,5</b>	<b>85,5</b>	<b>4,8</b>	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>
<b>Kvinnor</b>						
Fast anställning	52,0	62,7	52,9	4,2	4,2	4,0
Tidsbegr. anst.	40,1	56,9	65,1	3,8	4,7	5,5
Vet inte	–	2,3	3,0	–	0,4	1,4
<b>Totalt</b>	<b>92,9</b>	<b>122,0</b>	<b>121,0</b>	<b>5,5</b>	<b>6,2</b>	<b>6,8</b>
<b>15–24 år</b>						
Fast anställning	38,4	45,5	35,3	3,6	3,6	3,1
Tidsbegr. anst.	42,8	51,7	53,6	3,6	3,4	5,0
Vet inte	–	2,0	3,1	–	0,5	1,5
<b>Totalt</b>	<b>81,8</b>	<b>99,2</b>	<b>92,0</b>	<b>5,0</b>	<b>4,8</b>	<b>6,0</b>
<b>25–64 år</b>						
Fast anställning	47,3	59,2	53,4	4,1	3,8	3,8
Tidsbegr. anst.	22,5	27,5	33,1	2,3	2,6	3,6
Vet inte	1,4	1,2	2,7	0,4	0,7	0,9
<b>Totalt</b>	<b>71,2</b>	<b>87,8</b>	<b>89,2</b>	<b>4,7</b>	<b>4,7</b>	<b>5,3</b>
<b>65–74 år</b>						
Fast anställning	–	–	–	–	–	–
Tidsbegr. anst.	6,8	17,0	23,0	2,5	4,6	3,5
Vet inte	–	–	–	–	–	–
<b>Totalt</b>	<b>7,4</b>	<b>18,5</b>	<b>25,3</b>	<b>2,5</b>	<b>4,7</b>	<b>3,7</b>
<b>Arbetare</b>						
Fast anställning	72,4	90,2	69,2	5,1	4,9	4,2
Tidsbegr. anst.	58,3	71,2	73,9	4,2	4,7	5,8
Vet inte	1,7	2,4	4,1	0,5	0,7	1,4
<b>Totalt</b>	<b>132,4</b>	<b>163,8</b>	<b>147,1</b>	<b>6,5</b>	<b>6,7</b>	<b>7,3</b>

	Nivå		OS-tal			
	2006	2012	2017	2006	2012	2017
<b>Tjänstemän</b>						
Fast anställning	13,8	15,1	20,8	2,0	2,2	2,8
Tidsbegr. anst.	13,8	24,4	35,6	2,7	4,2	4,1
Vet inte	–	–	2,3	–	–	1,1
<b>Totalt</b>	<b>28,0</b>	<b>40,8</b>	<b>58,7</b>	<b>3,4</b>	<b>4,8</b>	<b>5,0</b>
<b>Studerar</b>						
Fast anställning	16,9	25,3	26,0	2,6	2,5	3,0
Tidsbegr. anst.	40,0	49,8	54,0	3,7	3,7	5,0
Vet inte	–	1,5	2,7	–	0,3	1,5
<b>Totalt</b>	<b>57,4</b>	<b>76,7</b>	<b>82,7</b>	<b>4,5</b>	<b>4,4</b>	<b>6,0</b>
<b>Studerar inte</b>						
Fast anställning	69,3	80,2	64,4	4,9	4,8	4,1
Tidsbegr. anst.	32,1	46,2	55,6	3,4	5,1	5,0
Vet inte	1,5	2,2	3,6	0,4	0,9	0,9
<b>Totalt</b>	<b>102,9</b>	<b>128,6</b>	<b>123,6</b>	<b>5,9</b>	<b>7,1</b>	<b>6,5</b>
<b>Kommunal sektor</b>						
Fast anställning	28,4	32,9	29,1	3,4	3,0	2,8
Tidsbegr. anst.	16,2	23,5	28,3	2,4	3,6	3,9
Vet inte	–	–	–	–	–	–
<b>Totalt</b>	<b>45,0</b>	<b>57,2</b>	<b>58,9</b>	<b>4,1</b>	<b>4,6</b>	<b>4,9</b>
<b>Privat sektor</b>						
Fast anställning	55,5	69,5	59,4	4,2	4,4	4,2
Tidsbegr. anst.	53,7	68,1	76,8	4,3	4,9	5,7
Vet inte	1,6	2,9	4,7	0,5	0,9	1,5
<b>Totalt</b>	<b>110,7</b>	<b>140,5</b>	<b>140,9</b>	<b>6,0</b>	<b>6,6</b>	<b>7,2</b>

Källa: SCB, AKU.



**Tabell 7** Kärngruppen, önskemål om fast/Tidsbegr. anst. efter kön ålder, arbetare/tjänstemän, studier och sektor, procent

2006, 2012 och 2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

	Nivå			OS-tal		
	2006	2012	2017	2006	2012	2017
<b>Alla</b>						
Fast anställning	53,8	51,5	43,8	2,1	1,9	2,1
Tidsbegr. anst.	44,9	46,8	53,1	2,1	1,9	2,1
Vet inte	1,3	1,8	3,1	0,3	0,4	0,9
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Män</b>						
Fast anställning	50,9	51,5	44,0	3,5	3,0	3,3
Tidsbegr. anst.	47,5	46,9	52,1	3,5	3,1	3,4
Vet inte	–	1,6	3,9	–	0,9	1,4
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Kvinnor</b>						
Fast anställning	55,9	51,4	43,7	2,7	2,4	2,6
Tidsbegr. anst.	43,1	46,7	53,8	2,7	2,4	2,7
Vet inte	–	1,9	2,5	–	0,3	1,1
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>15–24 år</b>						
Fast anställning	46,9	45,9	38,4	2,9	2,5	2,9
Tidsbegr. anst.	52,3	52,1	58,2	2,9	2,5	3,0
Vet inte	.	2,0	3,4	.	0,5	1,5
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>25–64 år</b>						
Fast anställning	66,5	67,4	59,9	2,7	2,5	3,2
Tidsbegr. anst.	31,6	31,3	37,1	2,7	2,4	3,2
Vet inte	1,9	1,4	3,0	0,5	0,8	1,1
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>65–74 år</b>						
Fast anställning	–	–	–	–	–	–
Tidsbegr. anst.	92,2	91,8	90,6	0,0	3,3	4,3
Vet inte	–	–	–	–	–	–
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Arbetare</b>						
Fast anställning	54,7	55,1	47,0	2,3	2,0	2,5
Tidsbegr. anst.	44,0	43,5	50,2	2,3	2,0	2,5
Vet inte	1,3	1,5	2,8	0,3	0,4	1,0
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

	Nivå			OS-tal		
	2006	2012	2017	2006	2012	2017
<b>Tjänstemän</b>						
Fast anställning	49,4	37,1	35,4	5,5	3,9	3,8
Tidsbegr. anst.	49,3	59,9	60,6	5,5	4,0	4,0
Vet inte	–	–	4,0	–	–	1,7
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Studerar</b>						
Fast anställning	29,5	33,0	31,5	3,2	2,7	2,7
Tidsbegr. anst.	69,7	65,0	65,2	3,2	2,7	2,9
Vet inte	–	2,0	3,3	–	0,4	1,5
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Studerar inte</b>						
Fast anställning	67,3	62,4	52,1	2,6	2,5	3,0
Tidsbegr. anst.	31,2	35,9	45,0	2,6	2,5	3,0
Vet inte	1,5	1,7	2,9	0,4	0,6	0,8
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Kommunal sektor</b>						
Fast anställning	63,1	57,6	49,4	3,6	3,8	3,7
Tidsbegr. anst.	36,1	41,1	48,1	3,6	3,8	3,8
Vet inte	–	–	–	–	–	–
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Privat sektor</b>						
Fast anställning	50,1	49,4	42,1	2,7	2,3	2,6
Tidsbegr. anst.	48,5	48,5	54,5	2,7	2,3	2,6
Vet inte	1,4	2,1	3,4	0,4	0,6	1,1
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 8 Kärngruppen, näringsgren, tusental**  
2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

	Nivå			OS-tal		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Jordbruk, skogsbruk o fiske	–	–	2,5	–	–	0,4
Tillverkning o utvinning, energi o miljö	3,2	4,4	7,6	1,6	1,2	2,0
Byggverksamhet	–	4,7	5,2	–	1,2	1,2
Handel	15,9	9,5	25,5	2,4	2,1	3,2
Transport	2,6	10,0	12,6	0,6	1,8	1,8
Hotell och restaurang	15,8	8,6	24,4	2,8	1,6	3,2
Information och kommunikation	–	1,9	3,2	–	0,8	0,9
Finansiell verksamhet, företagstjänster	14,1	16,6	30,7	2,8	2,5	3,8
Offentlig förvaltning m.m.	4,3	3,3	7,6	1,4	1,9	2,3
Utbildning	15,5	5,3	20,9	2,4	0,9	2,6
Vård och omsorg	37,8	12,4	50,1	3,7	2,1	4,2
Personliga och kulturella tjänster	9,1	6,9	15,9	1,9	1,5	2,4
Uppgift saknas	–	–	–	–	–	–
<b>Totalt</b>	<b>121,0</b>	<b>85,5</b>	<b>206,5</b>	<b>6,8</b>	<b>5,5</b>	<b>8,8</b>

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 9**      **Kärngruppen, näringsgren, procent**  
 2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

	Nivå			OS-tal		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Jordbruk, skogsbruk o fiske	–	–	1,2	–	–	0,2
Tillverkning o utvinning, energi o miljö	2,7	5,2	3,7	1,2	1,5	0,9
Byggverksamhet	–	5,5	2,5	–	1,5	0,6
Handel	13,2	11,2	12,3	1,8	2,5	1,5
Transport	2,2	11,6	6,1	0,5	2,1	0,9
Hotell och restaurang	13,0	10,0	11,8	2,1	2,0	1,5
Information och kommunikation	–	2,2	1,5	–	0,9	0,4
Finansiell verksamhet, företagstjänster	11,7	19,4	14,9	2,1	2,9	1,7
Offentlig förvaltning m.m.	3,5	3,9	3,7	1,1	2,2	1,1
Utbildning	12,8	6,3	10,1	1,8	1,1	1,2
Vård och omsorg	31,2	14,5	24,3	2,5	2,4	1,8
Personliga och kulturella tjänster	7,5	8,0	7,7	1,4	1,9	1,1
Uppgift saknas	–	–	–	–	–	–
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

*Källa:* SCB, AKU.

Tabell 10 Kärngruppen, yrke, tusental

2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

	Nivå			OS-tal		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Chefsyrken	–	–	–	–	–	–
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	15,4	9,0	24,4	2,4	1,8	3,0
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	7,6	8,6	16,3	2,0	2,2	3,0
Yrken inom administration och kundtjänst	11,0	8,1	19,2	2,2	1,9	2,9
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	64,9	27,5	92,4	4,9	2,9	5,6
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	–	–	2,7	–	–	0,4
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	–	6,1	7,3	–	1,6	2,0
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	2,1	10,1	12,2	1,1	1,9	2,2
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	17,0	12,5	29,5	2,8	2,0	3,4
Militärt arbete	–	–	–	–	–	–
Uppgift saknas	–	–	–	–	–	–
<b>Totalt</b>	<b>121,0</b>	<b>85,5</b>	<b>206,5</b>	<b>6,8</b>	<b>5,5</b>	<b>8,8</b>
Vård och omsorg enligt Kommunals avtalsområde <sup>1</sup>	31,7	10,1	41,8	3,3	1,7	3,7
Utbildningsarbetare inom kommunals avtalsområde <sup>2</sup>	9,1	2,5	11,6	2,0	0,6	2,1
Yrke inom detaljhandel <sup>3</sup>	10,8	5,0	15,8	2,1	1,5	2,5

Källa: SCB, AKU.

<sup>1</sup> (SSYK 2012=5321–5326, 5330, 5341–5343, 5349).<sup>2</sup> (SSYK 2012=5311, 3423, 5312).<sup>3</sup> (SSYK2012=522).

**Tabell 11 Kärngruppen, yrke, procent**

2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

	Nivå			OS-tal		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Chefsyrken	–	–	–	–	–	–
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	12,7	10,5	11,8	1,8	2,2	1,4
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	6,3	10,1	7,9	1,5	2,6	1,4
Yrken inom administration och kundtjänst	9,1	9,5	9,3	1,6	2,3	1,3
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	53,6	32,2	44,7	2,8	3,1	2,2
Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	–	–	1,3	–	–	0,2
Yrken inom byggverksamhet och tillverkning	–	7,1	3,5	–	1,9	0,9
Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.	1,7	11,8	5,9	0,9	2,3	1,1
Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion	14,1	14,6	14,3	2,0	2,4	1,6
Militärt arbete	–	–	–	–	–	–
Uppgift saknas	–	–	–	–	–	–
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 12 Kärngruppen, heltids/deltidsarbete\*, tusental**

2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

	Nivå						OS-tal					
	Alla	Kvinnor	Män	Kommunal sektor	Privat sektor	Alla	Kvinnor	Män	Kommunal sektor	Privat sektor		
Heltid	35,1	16,6	18,5	8,8	24,9	2,8	1,8	2,1	1,3	2,4		
Deltid	169,8	103,7	66,1	49,5	115,0	8,3	6,6	5,0	4,7	6,8		
Vet inte	1,6	–	–	–	–	0,8	–	–	–	–		
<b>Totalt</b>	<b>206,5</b>	<b>121,0</b>	<b>85,5</b>	<b>58,9</b>	<b>140,9</b>	<b>8,8</b>	<b>6,8</b>	<b>5,5</b>	<b>4,9</b>	<b>7,2</b>		

\* För kallas vid behov och tillfälligt arbete under referensveckan används faktiskt arbetstid.

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 13** Kärngruppen, heltids/deltidsarbete\*, procent

2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

	Nivå					OS-tal				
	Alla	Kvinnor	Män	Kommunal sektor	Privat sektor	Alla	Kvinnor	Män	Kommunal sektor	Privat sektor
Heltid	17,0	13,7	21,6	15,0	17,7	1,3	1,4	2,5	2,0	1,7
Deltid	82,2	85,7	77,3	84,0	81,7	1,3	1,4	2,6	2,3	1,7
Vet inte	0,8	–	–	–	–	0,4	–	–	–	–
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

\* För kallas vid behov och tillfälligt arbete under referensveckan används faktiskt arbetstid.

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 14** Fast anställda som saknade överenskommen arbetstid, tusental

2006, 2012 och 2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

Kön	Nivå			OS-tal		
	2006	2012	2017	2006	2012	2017
Alla	21,5	47,5	56,5	2,6	3,7	5,1
Män	15,4	23,4	26,9	2,0	2,6	3,4
Kvinnor	6,1	24,1	29,6	1,6	2,5	3,8

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 15** Fast anställda som saknade överenskommen arbetstid, procent

2006, 2012 och 2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

Kön	Nivå			OS-tal		
	2006	2012	2017	2006	2012	2017
Båda könen	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Män	71,5	49,3	47,6	4,0	4,8	4,4
Kvinnor	28,5	50,7	52,4	4,0	4,8	4,4

Källa: SCB, AKU.





# Deltidsanställda som arbetade mer än överenskommet 2006, 2012 och 2017

## Beskrivning

På uppdrag av utredningen gjorde Statistiska Centralbyrån (SCB) under hösten 2018 ett specialuttag från arbetskraftsundersökningarna (AKU) gällande deltidanställda som arbetade mer än överenskommet. Populationen har hämtats från AKU 2006, 2012 respektive 2017 och utgörs av AKU:s urvalsundersökning baserat på ett slumpmässigt urval från RTB. De utvalda personerna är 15–74 år gamla. Nettourvalet ligger på cirka 250 000 personer för 2006 och cirka 350 000 personer övriga år. Populationen har avgränsats till anställda i Sverige.

De variabler som ingår i materialet är överenskommen arbetstid samt differensen mellan faktisk och överenskommen arbetstid.

Skattningar som baseras på färre än 40 observationer har prickats i tabellerna. Uppdraget genomfördes i enlighet med ISO 20252:2012 Marknads-, opinions- och samhällsundersökningar vilket innebär att grundläggande kvalitetskrav har uppfyllts.

## Tabeller

**Tabell 1** Deltidsanställda i Sverige i åldern 15–74 år som arbetade mer än överenskommet, tusental

2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

Vanligen arbetad tid	Faktisk arbetad tid–Vanligen arbetad tid					Totalt
	1–4 tim	5–9 tim	10–19 tim	20–34 tim	35– tim	
<b>Nivå</b>						
0–9 tim	17,8	10,3	6,7	2,3	-	37,7
10–19 tim	12,7	9,5	7,1	3,1	-	33,1
20–34 tim	82,9	44,6	31,5	10,3	1,4	170,8
Totalt	113,4	64,4	45,2	15,7	2,9	241,6
<b>Os-tal</b>						
0–9 tim	3,3	2,4	1,7	0,9	-	4,5
10–19 tim	2,3	1,9	1,4	0,8	-	3,5
20–34 tim	5,6	4,5	3,9	2,3	0,7	8,4
Totalt	6,9	5,4	4,5	2,6	1,3	10,1

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 2** Deltidsanställda i Sverige i åldern 15–74 år som arbetade mer än överenskommet, tusental

2012 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

Vanligen arbetad tid	Faktisk arbetad tid–Vanligen arbetad tid					Totalt
	1–4 tim	5–9 tim	10–19 tim	20–34 tim	35– tim	
<b>Nivå</b>						
0–9 tim	12,9	6,9	5,1	2,1	-	27,7
10–19 tim	10,4	5,8	5,4	2,6	-	24,6
20–34 tim	79,1	46,5	34,8	10,8	1,3	172,5
Totalt	102,4	59,2	45,3	15,5	2,5	224,8
<b>Os-tal</b>						
0–9 tim	2,5	1,5	1,3	0,7	-	3,2
10–19 tim	1,5	1,8	1,5	1,0	-	3,0
20–34 tim	5,1	3,8	3,5	2,0	0,5	7,5
Totalt	5,9	4,5	4,0	2,3	0,7	8,6

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 3 Deltidsanställda i Sverige i åldern 15–74 år som arbetade mer än överenskommet, tusental**

2006 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

Vanligen arbetad tid	Faktisk arbetad tid–Vanligen arbetad tid					Totalt
	1–4 tim	5–9 tim	10–19 tim	20–34 tim	35– tim	
<b>Nivå</b>						
0–9 tim	12,0	7,1	4,1	1,4	-	24,9
10–19 tim	8,1	4,6	3,5	1,5	-	18,1
20–34 tim	82,0	48,1	32,9	10,9	-	175,0
Totalt	102,0	59,8	40,6	13,8	1,7	218,0
<b>Os-tal</b>						
0–9 tim	3,0	1,6	1,2	0,8	-	3,7
10–19 tim	2,0	1,6	1,1	0,7	-	2,9
20–34 tim	5,3	4,1	3,5	1,5	-	7,6
Totalt	6,3	4,7	3,8	1,9	0,8	8,9

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 4 Deltidsanställda i Sverige i åldern 15–74 år som arbetade mer än överenskommet, procent**

2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

Vanligen arbetad tid	Faktisk arbetad tid–Vanligen arbetad tid					Totalt
	1–4 tim	5–9 tim	10–19 tim	20–34 tim	35– tim	
<b>Nivå</b>						
0–9 tim	47,1	27,4	17,7	6,0	-	100
10–19 tim	38,4	28,6	21,3	9,3	-	100
20–34 tim	48,5	26,1	18,5	6,0	0,8	100
Totalt	46,9	26,7	18,7	6,5	1,2	100
<b>Os-tal</b>						
0–9 tim	5,6	5,0	4,0	2,3	-	0,0
10–19 tim	6,0	5,5	4,5	2,5	-	0,0
20–34 tim	2,2	2,0	1,9	1,2	0,4	0,0
Totalt	2,0	1,8	1,6	1,0	0,5	0,0

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 5 Deltidsanställda i Sverige i åldern 15–74 år som arbetade mer än överenskommet, procent**

2012 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

Vanligen arbetad tid	Faktisk arbetad tid–Vanligen arbetad tid					Totalt
	1–4 tim	5–9 tim	10–19 tim	20–34 tim	35– tim	
<b>Nivå</b>						
0–9 tim	46,5	24,8	18,3	7,4	-	100
10–19 tim	42,3	23,5	22,0	10,7	-	100
20–34 tim	45,9	27,0	20,2	6,3	0,8	100
Totalt	45,5	26,3	20,1	6,9	1,1	100
<b>Os-tal</b>						
0–9 tim	5,3	4,4	3,8	2,1	-	0,0
10–19 tim	5,0	5,6	4,9	3,6	-	0,0
20–34 tim	2,0	1,7	1,6	1,0	0,3	0,0
Totalt	1,8	1,6	1,4	0,9	0,3	0,0

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 6 Deltidsanställda i Sverige i åldern 15–74 år som arbetade mer än överenskommet, procent**

2006 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

Vanligen arbetad tid	Faktisk arbetad tid–Vanligen arbetad tid					Totalt
	1–4 tim	5–9 tim	10–19 tim	20–34 tim	35– tim	
<b>Nivå</b>						
0–9 tim	48,0	28,4	16,6	5,7	-	100
10–19 tim	44,8	25,6	19,5	8,4	-	100
20–34 tim	46,8	27,5	18,8	6,2	-	100
Totalt	46,8	27,4	18,6	6,3	0,8	100
<b>Os-tal</b>						
0–9 tim	5,8	4,8	3,7	2,4	-	0,0
10–19 tim	6,5	6,1	4,7	3,1	-	0,0
20–34 tim	2,1	1,9	1,6	0,8	-	0,0
Totalt	1,9	1,7	1,4	0,8	0,3	0,0

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 7 Deltidsanställda kvinnor i Sverige i åldern 15–74 år som arbetade mer än överenskommet, tusental**

2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

Vanligen arbetad tid	Faktisk arbetad tid–Vanligen arbetad tid					Totalt
	1–4 tim	5–9 tim	10–19 tim	20–34 tim	35– tim	
<b>Nivå</b>						
0–9 tim	10,9	6,5	4,1	1,4	-	23,3
10–19 tim	7,7	5,2	4,6	1,7	-	19,8
20–34 tim	63,8	30,6	20,9	5,2	-	121,4
Totalt	82,5	42,3	29,6	8,4	1,7	164,4
<b>Os-tal</b>						
0–9 tim	2,3	1,8	1,2	0,6	-	3,2
10–19 tim	1,7	1,4	1,3	0,8	-	2,8
20–34 tim	4,9	3,5	2,9	1,7	-	6,8
Totalt	5,7	4,2	3,4	1,9	1,0	7,9

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 8 Deltidsanställda män i Sverige i åldern 15–74 år som arbetade mer än överenskommet, tusental**

2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

Vanligen arbetad tid	Faktisk arbetad tid–Vanligen arbetad tid					Totalt
	1–4 tim	5–9 tim	10–19 tim	20–34 tim	35– tim	
<b>Nivå</b>						
0–9 tim	6,9	3,9	2,6	-	-	14,5
10–19 tim	4,9	4,2	2,5	-	-	13,3
20–34 tim	19,0	14,0	10,6	5,1	-	49,4
Totalt	30,9	22,1	15,7	7,3	-	77,2
<b>Os-tal</b>						
0–9 tim	2,4	1,5	1,2	-	-	3,1
10–19 tim	1,5	1,2	0,5	-	-	2,1
20–34 tim	2,7	2,9	2,7	1,5	-	5,0
Totalt	3,9	3,4	3,0	1,7	-	6,2

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 9 Deltidsanställda kvinnor i Sverige i åldern 15–74 år som arbetade mer än överenskommet, procent**

2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

Vanligen arbetad tid	Faktisk arbetad tid–Vanligen arbetad tid					Totalt
	1–4 tim	5–9 tim	10–19 tim	20–34 tim	35– tim	
<b>Nivå</b>						
0–9 tim	46,8	27,7	17,5	6,1	-	100
10–19 tim	39,2	26,4	23,1	8,8	-	100
20–34 tim	52,6	25,2	17,2	4,3	-	100
Totalt	50,2	25,7	18,0	5,1	1,1	100
<b>Os-tal</b>						
0–9 tim	6,8	6,4	4,8	2,4	-	0,0
10–19 tim	6,9	6,2	6,0	3,7	-	0,0
20–34 tim	2,7	2,3	2,0	1,3	-	0,0
Totalt	2,4	2,1	1,8	1,1	0,6	0,0

Källa: SCB, AKU.

**Tabell 10 Deltidsanställda män i Sverige i åldern 15–74 år som arbetade mer än överenskommet, procent**

2017 (punktskattning och 95 %-iga osäkerhetstal)

Vanligen arbetad tid	Faktisk arbetad tid–Vanligen arbetad tid					Totalt
	1–4 tim	5–9 tim	10–19 tim	20–34 tim	35– tim	
<b>Nivå</b>						
0–9 tim	47,6	26,9	18,0	-	-	100
10–19 tim	37,2	31,9	18,8	-	-	100
20–34 tim	38,6	28,4	21,4	10,3	-	100
Totalt	40,0	28,7	20,3	9,4	-	100
<b>Os-tal</b>						
0–9 tim	9,6	7,9	6,9	-	-	0,0
10–19 tim	11,2	10,6	5,2	-	-	0,0
20–34 tim	3,9	4,0	3,8	2,4	-	0,0
Totalt	3,6	3,4	3,1	1,9		0,0

Källa: SCB, AKU.

# Exempel på anställningsavtal med lågt arbetstidsmått

## ANSTÄLLNINGSBEVIS

### Detaljhandel

Gäller från	Anställningen/ändringen gäller fr. o. m 2018-07-01 och avser butik 1se01001		
Personliga data	Ellernamn	Förnamn	Personnummer
	Bostadsadress	Postnummer	Postadress
	C/O (Namn)	Telefon	Telefon
	Mailadress		
	Clearing och bankkonto		
Arbetsplats/ Befattning	Kostnadsställe	1se01001	
	Befattning	022 Sales Advisor	
Anställningsform	Tillsvidareanställning		
Vid tidsbegränsad anställning	Anställningen gäller dock längst i o m Vikariat för Under dennes frånvaro p.g.a.		
Arbetstid	5 Tim/vecka	Arbetslid vid Hottidsjänst är 38,2500 timmar.	
Lön	Lön vid anställningstillfället ges enligt gällande kollektivavtal.		
	Den anställda har Beräknad timlön Detaljhandel, branschvana 1 år		
	Vid deltidсанställning utgår alltid timlön.		
Övrigt	Övrig information		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Den anställda är härmed informerad om att företaget behandlar personuppgifter avseende den anställda som är relevanta i anställningsförhållandet. Uppgifterna behandlas bland annat för: <ul style="list-style-type: none"> <li>- administration av löner och andra ersättningar och förmåner.</li> <li>- statistisk, näringsuppföljning samt rekryterings- och indevärdering för behörighetskontroll (IT-system, lokaler), personalkartläggning samt Internet och e-post.</li> </ul> </li> </ul>		
	<b>Löneutbetalning, uppsägningstid, semester regleras enligt gällande kollektivavtal.</b> Ort och datum		
Underskrifter	[Redacted Signature]		[Redacted Signature]
	[Redacted Signature]		

# ANSTÄLLNINGSBEVIS

## Detaljhandel

Gäller från	Anställningen/ändringen gäller fr. o. m 2017-08-09 och avser kst 1SE08041		
Personliga data	Efternamn	Förnamn	Personnummer
	Bostadsadress	Postnummer	Postadress
	C/O (Namn)	Telefon	Telefon
	Mailadress		
	Kostnadsställe		
Arbetsplats/ Befattning	Befattning		
	Anställnings- Form		
Vid tidsbegränsad anställning	Anställningen gäller dock längst i o m Vikariat för Under dennes frånvaro p g a.		
Arbetstid	10 Timvecka		Arbetstid vid Hälldagsjänst är 38,25 timmar.
	Övrig information		
Övrigt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Den anställda är härmed informerad om att företaget behandlar personuppgifter avseende den anställda som är relevanta i anställningsförhållandet. Uppgifterna behandlas bland annat för:</li> <li>- administration av löner och andra ersättningar och förmåner.</li> <li>- statistik, ruttnuppföljning samt risk - och incidenthantering för behörighetskontroll (IT-system, lokaler), personalkontroll samt internet och e-post.</li> </ul>		
	Löneutbetalning, uppsägningstid, semester regleras enligt gällande kollektivavtal		
Underskrifter	Ört och datum		Jag bedriver överst kollektivavtal som
			Målemens tillstånd (för



## Anställningsavtal - Tillsvidare anställning

Anställningen omfattas av kollektiv avtal mellan Svensk Handel & HAF/Detailhandelsavtalet

Namn: [REDACTED]

Bostadsadress: [REDACTED]

Postadress: [REDACTED]

Gäller fr.o.m.: 2014-07-07

Anst.nr.: [REDACTED]

Personnummer: [REDACTED]

Telefonnummer: [REDACTED]

[REDACTED] är anställd som **Bulksbiträde** med placerings ort [REDACTED]

Tillsvidare placerad på [REDACTED]

Tjänsten är heltid/deltid och arbetstiden utgör i genomsnitt **5,00** timmar per vecka. *År* arbetstiden deltid dvs. mindre än 38,25 timmar i genomsnitt per vecka, kan arbetstiden vid behov efter överenskommelse utsträckas, varvid överskjutande tid inom ramen för ordinarie arbetstid ersätts med gällande timlön, samt tid därutöver enligt reglerna för ersättning vid överlidsarbete

Tjänsten berättigar till 25 semesterdagar vid fullt intjänande.

Vid anställning konstaterad/överkommen branschvana    \_ År                    \_ Månader

Branschvana överföres från tidigare kontrakt     X

Överkommen grundlön vid anställningstillfället

Timlön:                    117,28

Befattningstillägg:    0,00

Månadslön               0,00

Befattningstillägg:    0

Bank:

Clearing nr: [REDACTED]    Konto nr: [REDACTED]

Jag är införstådd med anställningsavtalet samtliga villkor inkluderat policy för hantering av betalkort och bekräftar dessa genom min underskrift nedan. Jag är medveten att anställningen omfattas av kollektivavtal mellan Svensk Handel och Handels anställdas förbund. Jag förbinder mig dessutom att följa företagets, från tid till annan, gällande ordningsregler och instruktioner i övrigt. Jag ger dessutom arbetsgivaren rätt att registrera och använda mina personliga uppgifter i för verksamhetens drift nödvändiga register.

Detta anställningsavtal ersätter tidigare avtal

Ort: [REDACTED]

Datum: [REDACTED]

[REDACTED]  
Löneadministratör

[REDACTED] Ver. 2014.01.1

Löneavdelningens noteringar

Ankom

## Anställningsavtal - Tillsvidare anställning

Anställningen omfattas av kollektiv avtal mellan Svensk Handel & HAF/Detailhandelsavtalet

Gäller fr.o.m.: 2014-07-09

Namn: [REDACTED]

Anstrn.: [REDACTED]

Bostadsadress: [REDACTED]

Personnummer: [REDACTED]

Postadress: [REDACTED]

Telefonnummer: [REDACTED]

[REDACTED] är anställd som **Bullksbiträde** med placerings ort [REDACTED]

Tillsvidare placerad i [REDACTED]

Tjänsten är en provanställning fr o m 2014-07-09 t o m 201 [REDACTED]  
I det fall provanställningen inte avbryts övergår den automatiskt till en tillsvidareanställning.

Tjänsten är heltid/delltid och arbetstiden utgår i genomsnitt **5,00** timmar per vecka. År arbetstiden delltid dvs. mindre än 38,25 timmar i genomsnitt per vecka, kan arbetstiden vid behov efter överenskommelse utsträckas, varvid överskjutande tid inom ramen för ordinarie arbetstid ersätts med gällande timlön, samt tid därutöver enligt reglerna för ersättning vid övertidsarbete

Tjänsten berättigar till 25 semesterdagar vid fullt intjänande.

Vid anställning konstaterad/överkommen branschvana	2 År	0 Månader
Branschvana överföres från tidigare kontrakt	-	

Överkommen grundlön vid anställningstillfället	Timlön:	121,47
	Befattningstillägg:	0,00
	Månadslön	0,00
	Befattningstillägg:	0

Bank: [REDACTED] Clearing nr: [REDACTED] Konto nr: [REDACTED]

Jag är införstådd med anställningavtalet samtliga villkor inkluderat policy för hantering av betalkort och bekräftar dessa genom min underskrift nedan. Jag är medveten att anställningen omfattas av kollektivavtal mellan Svensk Handel och Handels anställdas förbund. Jag förbinder mig dessutom att följa företagets, från tid till annan, gällande ordningsregler och instruktioner i övrigt. Jag ger dessutom arbetsgivaren rätt att registrera och använda mina personliga uppgifter i för verksamhetens drift nödvändiga register.

\_ Detta anställningsavtal ersätter tidigare avtal

Ort: [REDACTED] Datum: [REDACTED]

[REDACTED]

Lönechef

[REDACTED]

Ver. 2014.01.1

Löneavdelningens noteringar	Ankom
[REDACTED]	[REDACTED]

# Statens offentliga utredningar 2019

---

## Kronologisk förteckning

---

1. Santiagokonventionen mot organhandel. S.
2. Ingen regel utan undantag – en trygg sjukförsäkring med människan i centrum. S.
3. Effektivt, tydligt och träffsäkert – Det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad. A.
4. Framtidsval – karriärvägledning för individ och samhälle. U.
5. Tid för trygghet. A.

# Statens offentliga utredningar 2019

---

## Systematisk förteckning

---

### **Arbetsmarknadsdepartementet**

Effektivt, tydligt och träffsäkert  
– Det statliga åtagandet för framtidens  
arbetsmarknad. [3]

Tid för trygghet. [5]

### **Socialdepartementet**

Santiagokonventionen mot organhandel.  
[1]

Ingen regel utan undantag – en trygg  
sjukförsäkring med människan i  
centrum. [2]

### **Utbildningsdepartementet**

Framtidsval – karriärvägledning för  
individ och samhälle. [4]