



2013-06-11

Arbetsmarknadsdepartementet
Arbetsmarknadsministern

Till Nordiska rådet

Besvarande av fråga till de nordiska ländernas regeringar

Nordiska Rådets medlem Martin Kolberg (A) har frågat de nordiska ländernas regeringar vad regeringarna i Norden gör för att anpassa arbetslivet för människor i olika livsfaser för att undgå deltidssällan.

De nordiska länderna har en hög förekomst av både kvinnor och män på arbetsmarknaden. Arbetsmarknaden kännetecknas också av att kvinnor i högre grad än män arbetar deltid. Det är främst kvinnor som arbetar deltid och det är särskilt vanligt i kvinnodominerade yrken. Situationen är något olika i de nordiska länderna. 2011 hade 35 procent av de arbetande kvinnorna i de nordiska länderna ett deltidsarbete. I Norge och Sverige var det 42 respektive 39 procent, i Danmark ca 37 procent och på Island, år 2012, nästan 35 procent. Finland hade 2011 den minsta andelen personer i deltidsarbeten gällande både män och kvinnor – 9 respektive 19 procent. Skälen till att arbetstagare arbetar deltid varierar. Hur mycket män och kvinnor väljer att arbeta kan bland annat förklaras av normer, traditioner och könsroller.

En utgångspunkt är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Effekten av kvinnors höga andel deltid påverkar den ekonomiska ojämställdheten mellan kvinnor och män.

Arbetstid och arbetstidens förläggning är något som i de nordiska länderna huvudsakligen regleras i kollektivavtal. Hur lång en arbetsvecka är varierar, i de olika nordiska länderna men också beroende på avtalsområde. Arbetsmarknadens parter har ett viktigt ansvar för att underlätta för arbetstagare att förena arbete och familjeliv.

I vissa fall är deltidarbete ofrivilligt. Hur man kommer till rätta med detta problem har varit föremål för diskussion i flera nordiska länder. Det handlar både om att få arbetsgivare att erbjuda heltid där det är

möjligt, men också om att säkerställa att inte en dålig arbetsmiljö tvingar arbetstagare att arbeta deltid av hälsoskäl.

I Sverige stadgas i lag att en arbetstagare som arbetar deltid i vissa fall har företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. En arbetsgivare får inte heller missgynna en arbetstagare som arbetar deltid genom att tillämpa mindre förmånliga löne- och anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare som arbetar heltid. Frågan om hur arbetstagare kan få en rätt till heltid har också varit föremål för flera utredningar. Den svenska regeringen anser dock att det är frågor som bäst löses i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. På det sättet kan man i olika branscher hitta lösningar som tar hänsyn både till arbetstagarnas och till arbetsgivarnas behov. Regeringen har tillsatt en delegation för jämställdhet i arbetslivet som bland annat ska uppmärksamma frågan om att kvinnor arbetar deltid i en större omfattning än män. I delegationens uppdrag ingår att skapa debatt, sammanställa och tillgängliggöra kunskap om kvinnors och mäns olika villkor i arbetslivet samt lämna förslag på hur kvinnors arbetskraftsdeltagande kan öka.

I Finland tillsatte Arbets- och näringsministeriet den 31 augusti 2012 en arbetsgrupp för att utreda frågor som anknyter till deltidsarbete. Arbetsgruppen granskade nuläget i bestämmelserna om deltidsanställda ur arbetsrättsperspektiv. I centrum för utredningen stod skyldigheten att erbjuda mertidsarbete och utmaningarna i samband med det. Arbetsgivarens möjligheter att använda deltidsarbetskraft begränsas av den för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheten att erbjuda deltidsanställda mertidsarbete. Skyldigheten att erbjuda mertidsarbete har preciserats i rättspraxis. De praktiska frågorna i anslutning till deltidsarbete granskades också via exempel från detaljhandeln.

En arbetsgrupp på trepartsbasis som utrett deltidsarbetet överlämnade sin rapport den 13.2.2013. Rapporten hör till de fortsatta åtgärder som föreslagits av den arbetsgrupp som utrett förändringstrenderna i sätten att arbeta.

I Finland är 14 procent av dem som arbetar deltidsanställda. Deltidsarbete är vanligare bland kvinnor än bland män. Mest förekommer deltidsarbete inom detaljhandeln och i hotell och restaurangbranschen. Majoriteten av arbetstagarna deltidsarbetar enligt egen önskan men en del deltidsarbetar mot sin vilja, vilket kan innebära inkomstproblem. I fråga om sådana arbetstagare bör man eftersträva fulla arbetstimmar och principerna för deltidsarbete bör behandlas öppet på arbetsplatserna.

Arbetsgruppen föreslog inga ändringar i lagstiftningen. I den nuvarande lagstiftningen tryggas de deltidsanställdas ställning av arbetsgivarens förpliktelse att erbjuda mertidsarbete, om arbetsuppgifterna lämpar sig

för det. Arbetsgruppen betonade att arbetstagarna måste bemötas på ett opartiskt och icke-diskriminerande sätt när mertidsarbete erbjuds.

Arbetsgruppen betonade att principerna för deltidsarbete måste behandlas tillsammans med personalen. Strävan att öka de deltidsanställdas arbetstimmar stöds dessutom av en god arbetsplanering, branschvisa kollektivavtal samt företags- och arbetsplatspecifika lösningar.

I Norge ble den 1. januar 2006 i arbeidsmiljøloven innført fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte, fremfor at arbeidsgiver gjennomfører nyansettelse i virksomheten.

Arbeidsmiljøloven har regler som gir partene i arbeidslivet mulighet til å avtale fleksible arbeidstidsordninger, også i helgene. Dette gir partene betydelig rom til å velge løsninger som kan redusere omfanget av deltid, samtidig som vernehensyn blir sikret.

Den norske regjeringen har innført gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid. I dette ligger at tredelt skift/turnusarbeid gir en reduksjon i arbeidstiden i form av en fast sats pr. nattetime og søndagstime med et startpunkt på 40 timer pr. uke. Hver nattetime regnes som 1 time og 15 minutter og hver søndagstime regnes som 1 time og 10 minutter. Ordningen innebærer at reduksjonen i arbeidstiden vil være i samsvar med omfanget av ubekvem arbeidstid, og fører således til at helgearbeid blir mer attraktivt for arbeidstakere med tredelt turnus. Ved at det blir mer attraktivt å jobbe natt og søndager, kan de arbeidstakerne som synes dette er minst belastende, frivillig ta en større del av belastningen, og slik bidra til å redusere problemet med å fylle helgevaktene.

Helse- og omsorgsdepartementet har gitt helseregionene som mål å redusere bruken av deltid med 20 prosent. Alle helseforetakene har jobbet systematisk og målrettet sammen for å nå dette målet, og arbeidet har gitt positive resultater.

Den norske regjeringen har siden 2011 satt av 25 millioner hvert år til forsøk/prosjekter som kan bidra til reduksjon i omfanget arbeidstakere som jobber ufrivillig deltid.

Regjeringen har fremmet og Stortinget vedtatt følgende lovforslag som skal sikre flere rett til større stilling:

- Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, skal ha rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeid ikke lenger foreligger. Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav. Forslaget gir deltidsansatte

rett til utvidet stilling som med henhold til omfang og plassering av arbeidstid skal tilsvare det utførte merarbeidet. Retten til utvidet stilling etter bestemmelsen gjelder ikke dersom arbeidsgiver kan dokumentere at det ikke lenger er behov for merarbeidet framover i tid.

- Plikt for arbeidsgiver til jevnlig å drøfte bruken av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Lovfesting av drøftingsplikten omfatter hele arbeidslivet, også bransjer hvor organisasjonsgraden er lav og omfanget av deltid/ ufrivillig deltid stort. Forslaget vil sikre bedre dialog mellom partene om bruken av deltid og kan bidra til en mer effektiv bruk av arbeidsstyrken.
- Før arbeidsgiver fattar 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. Forslaget vil styrke den eksisterende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven om at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling, fremfor at det foretas nyansettelse i virksomheten. Dette vil gjøre fortrinnsretten mer reell, ved å sikre at partene møtes for å diskutere mulighetene for å finne gode løsninger.

I Danmark er ca. 37 pct. af de kvindelige lønmodtagere og ca. 14 pct. af de mandlige lønmodtagere på deltid. Som deltidsansat i Danmark har man ikke som fx i Sverige ret til fuldtid under visse omstændigheder. Den danske lovgivning, der er rettet mod deltids-ansatte, er primært regler, der skal beskytte deltidsansatte mod forskels-behandling i forhold til fuldtidsansatte. Lovgivning gennemfører deltidsdirektivet (97/81/EF).

Deltidsansattes ansættelsesvilkår er fortrinnsvis reguleret i kollektive overenskomster og aftaler, hvilket i øvrigt er kendetegnende for det danske arbejdsmarked.

Der findes dog alligevel eksempler på, at man i lovgivningsmessig henseende ønsker at tilgodese personer, der arbejder på nedsat tid. I arbejdsløshedsforsikringen er der således fx en mulighed for at deltidsarbejde midlertidigt kan suppleres med dagpenge. Som deltidsarbejdende kan man endvidere vælge at lade sig deltidsforsikre. Denne mulighed imødekommer de personer, der vælger at arbejde på nedsat tid.

Der findes også eksempler på, at man med lovgivningsinitiativer ønsker at påvirke incitamentene til at overgå fra deltidsarbejde til arbejde på fuld tid. Fx valgte man i 2008 at ændre tidsbegrænsningen for supplerende dagpenge fra 52 uger inden for 70 uger til 30 uger inden for 104 uger. Baggrunden for regelændringen var, at man ville sikre, at supplerende dagpenge opfylder formålet om at være en midlertidig ydelse, som medlemmet kan modtage i forbindelse med kortvarig, delvis ledighed, eller som indgang til arbejdsmarkedet på fuld tid. Formålet var

også at tilskynde arbejdsgivere og arbejdstagere til at udbyde og søge arbejde på fuld tid.

På Island var år 2012 23,9 procent av de som arbetar deltid, 34,7 procent kvinnor och 14 procent män. Mellan 2002 och 2012 minskade andelen deltidssamarbetande kvinnor med nästan 7,5 procentenheter. Deltidsarbete har hittills inte ansetts vara ett problem på Island, eftersom arbetstagare för det mesta arbetat deltid för att de själva vill det. I slutet av april 2013 fick endast 8 procent av de som var registrerade som arbetslösa en sänkt ersättning och deltidssamarbetar därför mot sin vilja. Efter den finansiella krisen har ändå vissa förändringar skett på arbetsmarknaden och frågor som anknyter till deltidssamarbete kan därför förtjäna ökat fokus.

Möjligheten att kunna kombinera arbetsliv och familjeliv genom livets olika faser och en hög sysselsättning för både kvinnor och män är prioriterade frågor i det nordiska samarbetet. I ljuset av detta är det nödvändigt att belysa deltidssamarbetets olika aspekter och konsekvenser på såväl individ- som familje- och organisationsnivå samt samhällsnivå. Ämbetsmannakommittén för jämställdhet, ÄK-JÄM, har med anledning av detta under 2012 satt igång ett treårigt forskningsprojekt om deltid, kön och ekonomisk fördelning.

Nordisk studie om deltid, kön och ekonomisk fördelning
ÄK-JÄM har under 2012 igångsatt ett treårigt forskningsprojekt om Deltid, kön och ekonomisk fördelning. Projektet består av två delstudier. Den första delstudien ska kartlägga de ekonomiska effekterna av deltidssamarbete för anställda, deras familjer och, om möjligt, för samhället. Resultatet från den första delstudien väntas bli klart under hösten 2013 och är planlagt att kunna presenteras vid en spridningskonferens i oktober.

Den andra delstudien ska med utgångspunkt i den första delstudiens resultat undersöka på individ-, organisations- och samhällsnivå vad det är för mekanismer som leder till att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar deltid. Projektet ska för det första belysa kvinnors och mäns attityder till yrkesarbete och familjeomsorg och möjligheterna att kombinera arbete och familjeliv. För det andra ska klarläggas hur arbetsplatser är inrättade för att kvinnor och män ska kunna kombinera arbete och familjeliv. För det tredje ska betydelsen av välfärdsstatens organisering för deltidssamarbete utredas. Den andra delstudien förväntas klara att presentera under 2014.

Stockholm den 11 juni 2013


Hillevi Engström