

Stackars deltidsanställda

- ofrivilligt deltidsanställda och deras rätt till arbetslöshetsförsäkringen

Jennifer Eriksson och Sara Rosendahl

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2013

Handledare

Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| Förord | 8 |
| Förkortningar..... | 9 |
| 1. Inledning..... | 10 |
| 1.1 Bakgrund..... | 10 |
| 1.2 Syfte och frågeställningar | 11 |
| 1.3 Avgränsningar | 12 |
| 1.4 Metod och material | 12 |
| 1.5 Disposition | 14 |
| 2. Deltidsanställdas rättsliga utveckling i Sverige..... | 15 |
| 2.1 Deltidsarbete | 15 |
| 2.2 Ofrivilligt deltidarbete | 16 |
| 2.3 Historisk överblick av deltidarbete..... | 17 |
| 3. Rättslig reglering av deltidarbete | 19 |
| 3.1 Bakgrund till gällande rätt..... | 19 |
| 3.2 Arbetsledningsrätten i relation till deltidanställda..... | 20 |
| 3.3 Likabehandling av deltidanställda..... | 21 |
| 3.4 Deltidsarbete ur ett könsperspektiv | 22 |
| 3.5 Deltidsanställdas företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § i LAS | 23 |
| 4. Deltidsanställdas rätt till arbetslöshetsersättning..... | 24 |
| 4.1 Arbetslöshetsersättningen – en del av socialförsäkringsrätten..... | 24 |
| 4.1.1 Socialförsäkringsrätten – en del av väldfärdssamhället..... | 24 |
| 4.2 Arbetslöshetsförsäkringen..... | 25 |
| 4.2.1 Arbetslöshetsförsäkringens framväxt | 26 |
| 4.2.2 Arbetlöshetskassorna idag | 28 |
| 4.3 Arbetslöshetsersättning för deltidanställda..... | 28 |
| 4.3.1 Villkor och kvalifikationsregler för rätt till ersättning..... | 28 |
| 4.3.2 Ersättningen | 29 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 4.4 | Definition av problem för deltidsanställdas utnyttjande av arbetslöshetsförsäkringen..... | 30 |
| 4.4.1 | Lämpligt arbete | 30 |
| 4.4.2 | Att som deltidsanställd stå till arbetsmarknadens förfogande | 32 |
| 4.4.3 | När arbetstagaren aldrig har arbetat heltid..... | 32 |
| 4.4.4 | När är arbetet ofrivilligt? | 32 |
| 4.5 | Diskussion kring deltidsanställdas utnyttjande av arbetslöshetsförsäkringen..... | 33 |
| 4.5.1 | Arbetslöshetsförsäkringen – ett styrmedel?..... | 33 |
| 4.5.2 | Beroendeförhållandet – från vem till vem? | 34 |
| 4.5.3 | Vad beror de definerade problemen på? | 35 |
| 5. | Analys..... | 37 |
| 5.1 | Hur inverkar den arbetsrättsliga regleingen på ofrivilligt deltidsanställda?..... | 37 |
| 5.2 | Hur inverkar arbetslöshetsförsäkringen på ofrivilligt deltidsanställda?.. | 38 |
| 5.3 | I vilken utsträckning kompenserar arbetslöshetsförsäkringen för de ofrivilligt deltidsanställdas utsatta ställning i arbetslivet? | 39 |
| 5.4 | Avslutande reflektion | 40 |
| | Käll- och litteraturförteckning | 41 |
| | Rättsfallsförteckning | 45 |

Summary

The labor market, and therefore employment conditions, has changed in recent decades. Today, flexibilisation has led to a large number of employees who work part-time or lack permanent employment. An involuntary part-time worker refers to an individual who is working part-time and states that they want to work more hours than what the employer offers. As long as the employer complies with the provisions of rotation or preferential rights to re-employment, the employer, through its management rights, has the right to determine what new employment that will be offered. In Sweden, involuntary part-time workers are offered partial unemployment insurance benefits but since the part-time unemployed received this legal right, it has been problematic for the legislature.

The purpose of this thesis is therefore to investigate, describe and analyze how involuntary part-time workers in the labor market are affected by the labor law and unemployment insurance based on current law. We also want to examine the extent to which unemployment insurance compensates the involuntary part-time worker's vulnerable position in the labor market. The hope is to identify the problems that arise and address the contributing factors.

Thesis judicial investigations have led to various problems that have been identified. Legislation has made an attempted to address these problems, but our analysis shows that some problems still persist. We believe that involuntary part-time employees end up disadvantaged over both the employer and the state. This is because part-time employees do not have the opportunity to modify or control the relationship.

Keywords: involuntary part-time worker, unemployment insurance, labor management rights, preferential rights, equal treatment, suitable work

Sammanfattning

Arbetsmarknaden och därmed också anställningsförhållandena har förändrats under de senaste decennierna. Dagens flexibilisering har lett till att ett stort antal arbetstagare arbetar deltid eller saknar fast anställning. Ofrivilligt deltidsarbete avser individer som arbetar deltid och uppger att de vill arbeta fler timmar än vad arbetsgivaren erbjuder. Så länge arbetsgivaren följer bestämmelserna om turordning eller företrädesrätt till återanställningar har arbetsgivaren genom sin företagsledningsrätt rätt att bestämma vilka nya anställningsvillkor som ska erbjudas. I Sverige erbjuds ofrivilligt deltidsanställda partiell ersättning från arbetslöshetsförsäkringen, men ända sedan deltidsarbetslösa fick denna rätt har detta varit ett problem för lagstiftaren.

Syfte med denna uppsats är att utifrån gällande rätt utreda, beskriva och analysera hur den arbetsrättsliga regleringen och arbetslöshetsförsäkringen inverkar på ofrivilligt deltidsanställdas situation på arbetsmarknaden. Vi vill även undersöka i vilken utsträckning som arbetslöshetsförsäkringen kompenserar för de ofrivilligt deltidsanställdas utsatta ställning i arbetslivet. Förhoppningen är att kunna identifiera de problem som uppstår och besvara vad de beror på.

Uppsatsens rättsliga utredning har lett till att olika problem kunnat identifieras. Lagstiftningen har gjort en del för att komma till rätta med problemen, men vår analys visar att en del problem fortfarande kvarstår. Vi anser att den ofrivilligt deltidsanställda hamnar i ett underläge gentemot både arbetsgivaren och staten. Detta då den deltidsanställda inte har möjlighet att själv ändra eller styra förhållandet.

Nyckelord: ofrivilligt deltidsarbete, arbetslöshetsförsäkring, arbetsledningsrätt, företrädesrätt, likabehandling, lämpligt arbete

Förord

Arbetet med denna uppsats har kommit till sin ända. Ett ämne som väckte vårt intresse redan under fördjupningskursen i Arbetsrätt, har nu lett fram till denna uppsats.

Vi vill främst tacka vår handledare Andreas Inghammar, för värdefulla synpunkter och diskussioner. Vi står även i tacksamhetsskuld till de som hjälpt oss att språkgranska uppsatsen.

Malmö den 18 december 2013

Förkortningar

| | |
|-------|---|
| AD | Arbetsdomstolen |
| AKU | Arbetskraftsundersökningarna |
| ALF | Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring |
| ALFFo | Förordning (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring |
| AMS | Arbetsmarknadsstyrelsen |
| Ds | Departementsserien |
| EG | Europeiska gemenskapen |
| FÖD | Försäkringsöverdomstolen |
| HFD | Högsta förvaltningsdomstolen |
| IAF | Inspektion för arbetslöshetsförsäkringen |
| IFAU | Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitik |
| ILO | International Labour Organisation |
| LAK | Lag (1997:239) om arbetslöshetskassor |
| LAS | Lag (1982:80) om anställningsskydd |
| Prop. | Proposition |
| RÅ | Regeringsrättens årsbok |
| SCB | Statistiska centralbyrån |
| SOU | Statens offentliga utredningar |

1. Inledning

”I lagstiftningen fanns [...] tydliga spår av en syn på deltidsanställda som en särskilt underordnad grupp”¹

Vi har valt att namnge vår uppsats *stackars deltidsanställda* då den fria viljan har en avgörande roll för deltidsarbetslösa. Detta eftersom rättsläget kan uppfattas som att *ofrivillig* arbetslöshet alltid ska medföra ersättningsrätt². Som rubriken till denna uppsats indikerar är vår utgångspunkt att försöka förstå varför deltidsanställda har setts som en utsatt grupp i flera decennier. Frågan har ofta varit aktuell i politiska sammanhang³.

1.1 Bakgrund

Arbetsmarknaden och därmed också anställningsförhållandena har förändrats under de senaste decennierna. I Sverige har vi gått från att vara ett industrisamhälle, där industri- och verkstadsarbete dominerade till ett idag framväxande tjänste-, informations- och kunskapssamhälle. Det nya samhället har inneburit förändrade förutsättningar för arbetsmarknaden och arbetsorganisationerna. Det har även blivit en mer utjämnad skillnad mellan arbetare och tjänstemän.⁴

Även arbetsvillkoren har förändrats och utvecklats i dagens mer konjunktur känsliga samhälle. Under 2012 var närmare 4,7 miljoner av den svenska befolkningen sysselsatta i arbete. Av dessa arbetade 24 procent deltid. Inom branscherna hotell och restaurang samt vård och omsorg är det vanligast med deltidarbete. I dessa näringsgrenar var det cirka 40 procent av de sysselsatta som arbetade mindre än 35 timmar i veckan under 2012.⁵

Deltidsarbete kan vara både frivilligt och ofrivilligt samtidigt som preferenserna till deltidarbete förändras med tiden. Många föräldrar, framförallt mödrar, arbetar deltid när barnen är små. I arbetskraftsundersökningar svarar de flesta att de gör detta frivilligt, men beslutet att gå ner i arbetstid kan också vara en nödvändighet för att hinna ta hand om barnen och hemmet. Frågan är då hur frivilligt beslutet

¹ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 83.

² Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 313.

³ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 83.

⁴ Rönnmär, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, 2004, s. 149.

⁵ SCB, *Unga kvinnor jobbar ofta ofrivillig deltid*.

är.⁶ En annan faktor är samspelet mellan utbudet av och efterfrågan på arbetskraft. Har man en gång arbetat deltid kan det vara svårt att arbeta på ett annat sätt.⁷

Under 2012 arbetade 1 120 000 personer deltid. Av dessa var det mer än var sjätte deltidsarbetande person (17,2%), som ville och kunde arbeta mer.⁸ Nästan 70 procent av dessa ofrivilligt deltidsanställda var kvinnor.⁹ I oktober 2013 anmälde sig 23 844 deltidsarbetslösa personer, som arbetssökande hos arbetsförmedlingen. Detta är en intressant iakttagelse eftersom de endast utgör 2,2 procent av de som var deltidsanställda under 2012.¹⁰

Arbetsrätten och socialförsäkringsrätten har i både teori och praxis utvecklats som två skilda rättsliga system.¹¹ Den privaträttsliga arbetsrätten reglerar förhållandet mellan två privata rättssubjekt medan socialförsäkringsrätten reglerar förhållandet mellan å ena sidan det allmänna och andra sidan den enskilda. I detta fall förhållandet mellan staten och den enskilde arbetstagaren. Uppsatsen belyser dels definitionen av deltidsanställda och de arbetsrättsliga regleringar som berör ofrivilliga deltidsanställningar och dels hur denna form av anställning kan ta del av arbetslöshetsförsäkringen.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att utifrån den bakgrund som precis har presenterats och utifrån gällande rätt utreda, beskriva och analysera hur den ofrivilligt deltidsanställdas situation på arbetsmarknaden berörs av den arbetsrättsliga regleringen och arbetslöshetsförsäkringen. Vi vill även undersöka i vilken utsträckning som arbetslöshetsförsäkringen kompenserar för de ofrivilligt deltidsanställdas utsatta ställning i arbetslivet.

En historisk rättsutveckling kommer att presenteras, då ämnet varit omdebatterat under de senaste årtiondena. Detta för att undersöka vad som har gjorts för att försöka komma till rätta med de problem som uppstått, men även för att se om det fortfarande finns några problem och om det uppkommit nya i takt med att åtgärder lagts fram.

⁶ Hartman m.fl. *Välfärd på deltid*, 2008 s. 12 och 22.

⁷ Hartman m.fl. *Välfärd på deltid*, 2008 s. 12.

⁸ SCB, *Unga kvinnor jobbar ofta ofrivillig deltid*.

⁹ SCB, *Kvinnors arbetsliv mer osäkert än mäns*.

¹⁰ Arbetsförmedlingen, <http://mstatkommun.arbetsformedlingen.se/>

¹¹ Christensen, *Avstängning från arbetslöshetsersättningen*, 1980, s. 20.

För att besvara uppsatsens syfte kommer vi att ta hjälp av följande frågeställningar:

- Hur inverkar den arbetsrättsliga regleringen på ofrivilligt deltidsanställda?
- Hur inverkar arbetslöshetsförsäkringen på ofrivilligt deltidsanställda?
- I vilken utsträckning kompenserar arbetslöshetsförsäkringen för de ofrivilligt deltidsanställdas utsatta ställning i arbetslivet?

1.3 Avgränsningar

Vi har i denna uppsats valt att studera de ofrivilligt deltidsanställda och deras rätt till arbetslöshetsersättning. Dock är vi medvetna om att de arbetstagare som idag arbetar deltid, gör det av olika anledningar. En del deltidsanställda har en nedsatt arbetstid av fri vilja, andra inte. Det är utifrån denna skillnad som vi finner ämnet intressant, då de har ett ofrivilligt behov av att ta del av arbetslöshetsförsäkringen. Samtidigt är den deltidsanställda skyldig att följa den arbetsrättsliga regleringen. Därför har vi valt att studera arbetsledningsrätten, deltidsarbete ur ett likabehandlings- och könsperspektiv samt deltidsanställdas företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad, som alla inverkar på den ofrivilligt deltidsanställda.

Vi har inte lagt någon tyngd på att studera skillnaden mellan privat och offentligt anställda arbetstagare, då det inte finns några större skillnader för dessa två typer av anställningar. Det kommer göras en grundlig genomgång av reglerna i arbetslöshetsförsäkringen som berör ofrivilligt deltidsanställda, dock finns det varken tid eller utrymme att studera alla områden inom försäkringen. Vi har valt att avgränsa oss till de fyra problemområden som presenteras i kapitel 4.4. De har inverkan på ofrivilligt deltidsanställda och vi tycker att de är mest relevanta för uppsatsens syfte.

Förutom Europaparlamentet och rådets direktiv 97/81/EG om ramavtalet för deltidsarbete kommer uppsatsen i huvudsak att fokusera på den svenska regleringen. Då ämnet har en relevant historia finns det belägg för att studera tidigare lagstiftning. Dock har vi valt att ta avstamp i de tidsepoker där förändringar har varit av betydelse.

Då ämnets historia till stor del belyser att det tidigare var kvinnor som främst arbetade deltid, så har denna aspekt varit oundviklig att kringgå. Därför får det utrymme i uppsatsen, även om vi inte undersökt problematiken närmare.

1.4 Metod och material

Vi har använt oss av den juridiska metoden för uppsatsens rättsliga utredning. Håkan Hydén beskriver den juridiska metoden och menar att juridiken utgår från ett givet regelsystem och låter detta vara utgångspunkten för hur samhället ska förstås. Det innebär att juridiken ser till rättsreglernas innehåll och hur dessa ska

tolkas och tillämpas.¹² Rättssystemet är tänkt att vara en avspegling av verkligheten. Genom att relatera den aktuella konflikten till rättssystemet får man svar på hur den ska lösas. Rättssystemet har också en betydande ideologisk funktion i den meningen att det talar om för oss hur vi ska agera i olika situationer. Den juridiska metoden ligger med andra ord mellan den samhälleliga och den rättsliga nivån och det handlar om att föra dessa samman.¹³ Med detta som grund har vi analyserat rättsfrågorna även ur ett samhällsenligt perspektiv.

I denna uppsats presenteras de olika rättskällornas perspektiv. Detta för att kunna besvara frågeställningarna så objektivt så möjligt. De olika rättskällorna skiljer sig åt i många avseenden. Alla källor ger sammantagna en viss bild av rättsläget¹⁴.

Vi har studerat lagstiftningen, då den är allmängiltig. Lagstiftningens medvetet vaga intryck används för att inte låsa rättsutvecklingen. Denna problematik innebär att lagtolkning är nödvändig.¹⁵ Därför har studerandet av andra källor också varit ofrånkomligt. Lagens förarbeten har studerats, då man här kan utläsa syftet och detaljerade beskrivningar av hur lagstiftaren tänkt sig att de olika stadgandena ska tillämpas.¹⁶ Vi har även tittat på rättspraxis från Arbetsdomstolen och de olika förvaltningsdomstolarna. Dock har vi beaktat att de socialförsäkringsrättsliga domarna¹⁷ ofta är kortfattat motiverade och många gånger brister i resonemang.¹⁸ De är även få till antalet jämfört med rättsfall från Arbetsdomstolen. Trots detta har vi ändå valt att titta på den arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga praxisen som berör uppsatsens valda ämne. Rättspraxis utgörs av vägledande avgöranden av de rättstillämpande myndigheterna, så kallade prejudikat. Prejudikaten får sin betydelse som rättskälla i och med att de utvisar hur rätten ska förstås i enskilda problematiska fall. Vi har även använt oss av doktrinen, en rättskälla som avser rättsvetenskapliga alster i en eller annan form.¹⁹

Juridiska vetenskapliga arbeten har traditionellt sett haft få empiriska inslag. Ett av skälen till detta är att rättsvetenskapen är praktiskt orienterad eller dess främsta uppgift är att ”utgöra ett stöd åt lagstiftning och tillämpning”.²⁰ Någon empirisk undersökning har inte gjorts för att försöka besvara frågeställningarna.

¹² Hydén, *Rättsregler*, 2011, s. 15.

¹³ Hydén, *Rättsregler*, 2011, s. 18.

¹⁴ Melander/Samuelsson, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 50-51.

¹⁵ Hydén, *Rättsregler*, 2011, s. 156.

¹⁶ Hydén, *Rättsregler*, 2011, s. 157.

¹⁷ HFD är högsta instans, som före den 1 januari 2011 hette Regeringsrätten. Tidigare kunde beslut överklagas till Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS). Deras beslut kunde i sin tur överklagas till en specialdomstol för socialförsäkringsmål, Försäkringsöverdomstolen (FÖD).

¹⁸ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 215.

¹⁹ Melander/Samuelsson, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 48.

²⁰ Sandgren, *Vad är rättsvetenskap?* 2009, s. 12 och 14.

1.5 Disposition

Denna uppsats är uppdelad i fem kapitel för att läsaren på ett lättöverskådligt och tydligt sätt ska bli presenterad för vårt valda ämne. I kapitel ett görs en introduktion till det ämne som uppsatsen beskriver. Inledningsvis presenteras syfte och frågeställningar som följs av en presentation av de avgränsningar som gjorts och avslutningsvis en beskrivning av den metod och de material som använts.

I kapitel två ges först en definition av begreppet deltid. Avsnittet är indelat i två underkapitel som vardera och ett beskriver skillnaden mellan frivilligt och ofrivilligt deltidsarbete. Vidare presenteras en historisk överblick av deltidsarbetet, där vi valt att ta upp de händelser som har haft mest betydelse för hur deltidsarbetet och deltidsanställdas situation ser ut idag.

Det tredje kapitlet behandlar den rättsliga regleringen av deltidsarbete. Här ges en bakgrund till den gällande rätten som råder för deltidsarbete. Utöver detta presenteras arbetsledningsrätten, likabehandlingsdirektivet, könsperspektivet och deltidsanställdas företrädesrätt till högre sysselsättning, som vardera och ett har betydelse för deltidsanställda.

I det fjärde kapitlet lämnas den arbetsrättsliga lagstiftningen och kapitlet presenterar arbetslöshetsförsäkringen och de problem som uppstår för en ofrivillig deltidsanställd vid utnyttjande av arbetslöshetsförsäkringen. En kort introduktion till socialförsäkringsrätten ges också eftersom arbetslöshetsförsäkringen är en del av den. Det förs även en diskussion om deltidsanställdas utnyttjande av arbetslöshetsförsäkringen.

I det femte och sista kapitlet analyseras det material som kommit fram i de tidigare kapitlen. Den rättsliga utredningens material sammanställs och ställs i relation till uppsatsens frågeställningar. Slutligen presenteras egna reflektioner.

2. Deltidsanställdas rättsliga utveckling i Sverige

I detta kapitel kommer vi att definiera begreppen deltidsarbete och ofrivilligt deltidsarbete då deras utgångspunkter ser olika ut. Därefter presenteras en historisk överblick av deltidsarbete för att belysa utvecklingen av denna typ av anställning.

2.1 Deltidsarbete

Definitionen av en deltidsanställd finns att hitta i Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning andra paragraf:

”Med deltidsarbetande arbetstagare avses en arbetstagare vars normala arbetstid under en vecka eller en annan period kortare än ett år understiger arbetstiden för en jämförbar arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid.”²¹

Följaktligen är deltid arbetstid som understiger arbetstiden för en heltidsanställd som har samma yrke på samma arbetsplats.²² I förarbetena till bestämmelsen om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad så avgörs frågan om det är en deltidsanställning utefter vad som är brukligt i branschen eller genom eventuellt tillämpliga kollektivavtal.²³ Dock är kretsen av arbetstagare som omfattas av bestämmelsen i 25 a § LAS snävare än vad fallet avseende lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsanställd arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Den lagen omfattar även arbetstagare som av olika anledningar är deltidslediga.²⁴

Det är viktigt att skilja på frivilligt och ofrivilligt deltidsarbete. Det finns en skillnad mellan personer som arbetar deltid, men som önskar arbeta heltid och personer som har en deltidstjänst av fri vilja. Vad som bör understrykas är att preferenser för deltidsarbete också kan förändras över tid. Vad som börjar som frivilligt deltidsarbete kan med tiden bli ofrivilligt deltidsanställda och tvärtom.²⁵

²¹ 2 § Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

²² SCB, Deltidssysselsatta arbetssökande, s. 12.

²³ Prop. 1996/97:16 s. 49-50.

²⁴ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2010 s. 685.

²⁵ Hartman m.fl. *Välfärd på deltid*, 2008 s. 22.

Viktigt att understryka är att även deltidsanställda ska behandlas på samma sätt som övriga arbetstagare och ha samma rättigheter.²⁶

En deltidsanställning brukar omfatta arbetstid som understiger 35 timmar per vecka. Däremot brukar en veckoarbetstid på 35 timmar eller mer betraktas som heltid.²⁷

2.2 Ofrivilligt deltidsarbete

Begreppet ofrivilligt deltidsarbete används ibland synonymt med såväl undersysselsättning som deltidsarbetslöshet. Dock kan dessa begrepp skilja sig något från varandra. Begreppet undersysselsättning används av Arbetskraftsundersökningarna, AKU, och syftar på individer som både vill och kan utöka sin arbetstid inom två veckor. En undersysselsatt person behöver inte nödvändigtvis vara deltidsanställd.²⁸ Ofrivilligt deltidsarbete avser individer som arbetar deltid och uppger att de vill arbeta fler timmar än vad arbetsgivaren erbjuder. Den önskade tiden behöver inte nödvändigtvis vara heltid utan kan vara en utökning av antalet timmar utöver vad det nuvarande deltidsarbetet ger.²⁹

International Labour Organisation, ILO, formulerade 1998 riktlinjer för lämpliga kriterier för begreppet deltidsarbetslös. För att en sysselsatt person ska betecknas som deltidsarbetslös krävs att tre kriterier ska vara uppfyllda samtidigt; personen vill arbeta fler timmar per vecka än vad han eller hon för närvarande har möjlighet till, vara tillgänglig för ytterligare arbete, samt ha en aktuell arbetstid som understiger en specificerad gräns.³⁰

Det är ingen självklarhet att samma definition av arbetslöshet bör gälla för deltidsarbetslöshet som för heltidsarbetslöshet. Deltidsarbetslösa kan ha andra förutsättningar som kan påverka deras sökbeteende jämfört med heltidsarbetslösa. De som inte uppfyller kraven för ersättning från arbetslöshetsersättningen, som tror att möjligheten till att få arbete är liten eller önskar att utöka sin arbetstid hos sin nuvarande arbetsgivare har mindre drivkraft till att ständigt söka arbete, även om de ser sig själva som deltidsarbetslösa. Dessutom har deltidsarbetslösa sannolikt mindre tid att avsätta för att söka arbete än heltidsarbetslösa.³¹

²⁶ Prop. 2001/02:97 s. 14.

²⁷ SOU 1999:27 s. 116.

²⁸ Hartman m.fl. *Välfärd på deltid*, 2008 s. 23.

²⁹ SOU 1999:27 s. 116.

³⁰ SOU 2011:11 Bilaga 10 s. 142.

³¹ Hartman m.fl. *Välfärd på deltid*, 2008 s. 24.

2.3 Historisk överblick av deltidarbete

Under 1900-talets senare del skedde stora förändringar på arbetsmarknaden för kvinnors möjlighet att arbeta på lika villkor som män. Fram till 1960-talet bestod den svenska arbetsmarknaden till övervägande del av män och ogifta kvinnor. På 1960-talet började gifta kvinnor träda in på arbetsmarknaden, främst i deltidarbete.³² Detta var delvis på grund av att arbetsveckan kortades ner från 45 till 42,5 timmar, semesterperioden och den betalda föräldraledigheten förlängdes och för att skattetrycket gradvis ökade. Sammanfattningsvis minskades arbetstiden och därmed även hushållens inkomster. Detta ledde i sin tur till att hushållen ville öka sina inkomster, vilket främst gjordes genom att även kvinnan började arbeta. Samtidigt pågick en samhällspolitisk debatt där det diskuterades om en mer självständig kvinnoroll. Kvinnan skulle ha ett arbete, en inkomst och en identitet utanför hemmet och till följd av detta också få en bättre pension. Då kvinnorna fortfarande skötte i stort sett allt hemarbete föll de sig naturligt att de flesta sökte deltidarbete. I och med detta ökade utbudet kraftigt av arbetskraft som sökte deltidanställningar.³³

Deltidsarbetet kunde ses som en lösning för gifta kvinnors möjlighet att överhuvudtaget ta ett förvärvsarbete.³⁴ De tillsattes en kvinnoarbetskommitté som menade att deltidarbete gav gifta kvinnor en möjlighet att förena sina båda roller, som yrkesarbetande och som hustru/mor.³⁵

Under 1960-talets ekonomiska expansion i Sverige tillgodosågs bristen på arbetskraft genom arbetskraftinvandring. Med tiden blev politikerna och fackförbunden alltmer medvetna om kostnaderna förknippade med arbetskraftinvandring. Då blev istället kvinnlig arbetskraft mer attraktiv.³⁶ Under 1970-talet blev den könsuppdelade arbetsmarknaden alltmer påtaglig. Den offentliga sektorn expanderade snabbt genom utbyggnad av delvis vård och omsorg. Inom denna verksamhet var det lättare att organisera sig så att arbetet passade för deltidarbete.³⁷ Sambeskattningen togs bort 1971, vilket innebar att man inte längre beskattade hela familjens inkomst utan varje individ var för sig. Särbeskattningen, tillsammans med de starkt progressiva skatterna, gjorde det mer ekonomiska lönsamt för gifta kvinnor att förvärvsarbeta och särskilt lönsamt att arbeta deltid.³⁸ Även öppethållandet inom detaljhandeln ledde till att det snabbt krävdes mer personal.³⁹

³² SOU 1999:27 s. 123.

³³ SOU 1999:27 s. 124.

³⁴ Hartman m.fl. *Välfärd på deltid*, 2008 s. 230.

³⁵ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s.84.

³⁶ Sundström, *Part-time work in Sweden*, 1999, s. 6.

³⁷ SOU 1999:27 s. 124.

³⁸ Sundström, *Part-time work in Sweden*, 1999, s. 7.

³⁹ SOU 1999:27 s. 126.

Varför kvinnors sysselsättning i form av deltidsarbete steg så snabbt under 70- och 80-talet kan ha förklaringen i bristen på arbetskraft, regeringens satsning för att öka utbudet av kvinnlig arbetskraft och strävan efter ekonomisk självständighet och jämställdhet bland svenska kvinnor.⁴⁰

Deltidsarbete gav arbetsgivaren en möjlighet att variera personalbemanningen utifrån efterfrågan och rådande konjunktur. Den viktigaste fördelen var kanske att arbetsgivaren genom deltidsarbete fick tillgång till en mera flexibel personalresurs. Oftast var och är deltidsanställda mer villiga att arbeta extra än heltidsanställda.⁴¹ Ytterligare en faktor som bidrog till tillväxten i kvinnors förvärvsarbete, främst inom den offentliga sektorn, var att deras löner ökade i förhållande till männens, särskilt efter skatt.⁴²

Företagens behov av en mer flexibel personalresurs, särskilt inom tjänstesektorn, blev en mycket framträdande faktor.⁴³ Den ökade konkurrensen ledde till rationaliseringar och ett behov av att koncentrera arbetsstyrkan till de tidpunkter då tjänsterna efterfrågades.⁴⁴

Deltidsarbetets totala omfattning är naturligtvis betydligt större än deltidsarbetslösheten. Under perioden 2005-2009 var i genomsnitt cirka 1 miljon personer deltidsanställda, det skall jämföras med en genomsnittlig deltidsarbetslöshet på drygt 200 000 personer.⁴⁵

⁴⁰ Sundström, *Part-time work in Sweden*, 1999, s. 6.

⁴¹ SOU 1999:27 s. 127.

⁴² Sundström, *Part-time work in Sweden*, 1999, s. 8.

⁴³ SOU 1999:27 s. 10.

⁴⁴ SOU 1999:27 s. 130.

⁴⁵ SOU 2011:11 Bilaga 10 s. 143.

3. Rättslig reglering av deltidsarbete

Genom åren har olika typer av insatser genomförts för att minska deltidsarbetet. Det har både handlat om förändringar i lagar och regelverk och om insatser för att skapa samverkan mellan myndigheter, arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer i syfte att få fler att gå från deltid till heltid. Målet för regeringen är att heltidsarbete ska vara en rättighet, deltidsarbete en möjlighet.⁴⁶

3.1 Bakgrund till gällande rätt

Redan innan deltidsdirektivet trädde i kraft har det funnits tydliga spår i lagstiftningen av att deltidsanställda setts som en särskilt underordnad grupp. Sedan 1930-talet har deltidsarbetet och de deltidsanställdas situation behandlats i ett flertal offentliga utredningar, bortsett från den rättsliga regleringen.⁴⁷

Arbetsrättskommissionen fick 1995 regeringens uppdrag att ”söka lösningar på de problem som arbetsmarknadens parter anser finns på arbetsrättens område”.⁴⁸ Målet var att bland annat åstadkomma en långsiktig och stabil arbetsrätt. Denna skulle ta hänsyn till såväl företagets behov av flexibilitet och produktivitetsutveckling, samt de anställdas behov av inflytande, frihet och trygghet.⁴⁹

Det var först när 25 a § i LAS trädde i kraft 1997 som synen på deltidsanställda, som en underordnad grupp, kom i uttryck.⁵⁰ Genom införandet av denna paragraf i LAS gavs deltidsanställda under vissa förutsättningar företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. Det framgår i förarbetena att ett av skälen till deltidsanställdas företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad var kvinnornas situation på arbetsmarknaden. Kvinnorna hade i betydligt större omfattning deltidsarbete jämfört med männen, samtidigt som många ville ha ett högre arbetstidsmått. Året innan hade rätten till ersättning från arbetslöshetskassan försämrats. På grund av detta blev det svårt för dessa arbetstagare att klara sig på sin försörjning.⁵¹

⁴⁶ Prop. 2001/02:91 s. 23.

⁴⁷ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 83.

⁴⁸ Prop. 1996/97:16 s. 17.

⁴⁹ Prop. 1996/97:16 s. 17.

⁵⁰ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 85.

⁵¹ Prop. 1996/97:16 s. 44.

I förarbetena diskuterades de förändringar som skett inom ekonomin och på arbetsmarknaden sedan reglerna om anställningsskydd tillkom i början av 70-talet. Även behovet av att anpassa reglerna till dagens förhållanden diskuterades. Arbetsrätten skulle få en ändamålsenlig utformning och reglerna skulle vara en avvägning mellan arbetstagarnas behov av skydd mot godtycklighet och arbetsgivarnas behov av att kunna anpassa sin organisation efter behov.⁵²

Sverige implementerade 2002 två EG-direktiv⁵³ i lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Syftet med lagen var att motverka all diskriminering av deltids- och tidsbegränsat anställda när det gäller förmånliga löne- och anställningsvillkor jämte heltidsarbetande och tillsvidareanställda.⁵⁴ Innan lagen trädde ikraft fanns det inga svenska regler som uttryckligen gav ett skydd mot sådan diskriminering.⁵⁵ Det framgår tydligt i förarbetena att målet var att ge vissa grupper av anställda en starkare arbetsrättslig ställning⁵⁶ och att alla som önskade skulle kunna få arbeta heltid.⁵⁷ Även i denna proposition framgår det att målet är att minska den ofrivilliga deltidsarbetslösheten.⁵⁸

3.2 Arbetsledningsrätten i relation till deltidsanställda

Då arbetsledningen berör det direkta förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställda, kommer vi i detta avsnitt definiera de problem som uppkommer för den ofrivilligt deltidsanställda, i följd av arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Flexibiliseringen på arbetsmarknaden har lett till att ett stort antal arbetstagare arbetar deltid eller saknar fast anställning.⁵⁹ Detta till följd av att arbetsgivarens arbetsledningsrätt fått en viktig roll som består av en ökad anpassningsförmåga och rörlighet av anställningar.⁶⁰ Sådana anställningsformer fyller inte alltid samma funktioner som ordinära anställningar. En deltidsanställd kan till exempel ofta inte försörja sig på sin lön utan hamnar i bidragsberoende som i sin tur kan leda till svårigheter att utvecklas i yrket och få en ny anställning.⁶¹

Att ingen av anställningsavtalets parter ensidigt kan ändra arbetstidens omfattning måste anses som en stark ideologisk utgångspunkt. Hur arbetstidens reglering förhåller sig till bestämmelserna om saklig grund för uppsägning och begreppet

⁵² Prop. 1996/97:16 s. 19.

⁵³ Direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete och direktiv 99/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete.

⁵⁴ Prop. 1996/97:16 s. 46.

⁵⁵ Prop. 2001/02:97 s. 25.

⁵⁶ Prop. 2001/02:97 s. 31.

⁵⁷ Prop. 2001/02:97 s. 23.

⁵⁸ Prop. 2001/02:97 s. 46.

⁵⁹ Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2012, s. 102.

⁶⁰ Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, 2004, s. 45.

⁶¹ Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2012, s. 21.

arbetsbrist är dock frågan.⁶² Utgångspunkten är att arbetsgivaren i kraft av sina § 32-befogenheter har rätt att bestämma över verksamhetens inriktning och omfattning. Arbetsgivaren har på så sätt friheten att säga upp anställningsavtalen för omreglering på grund av arbetsbrist.⁶³ Det krävs dock att arbetsgivaren gjort en noggrann omplaceringsutredning för att uppsägningen ska anses vara sakligt grundad.⁶⁴ Arbetsbrist utgör alltid saklig grund för uppsägning, vilket ger arbetsgivaren möjlighet att ändra ett anställningsavtal ifråga om arbetstidens omfattning mot arbetstagarens vilja. Detta innebär också att arbetsgivaren fritt kan omorganisera sin verksamhet så att arbetsbrist uppstår när det gäller tjänster med visst arbetstidsmått. Om arbetsgivaren beslutat sig för en verksamhet med högre andel deltidarbete kan det helt enkelt bli arbetsbrist på heltidstjänster, och vice versa.⁶⁵

I AD 1993 nr 61 sa arbetsgivaren upp anställningar på grund av arbetsbrist och i samband med detta erbjöds arbetstagarna återanställning på förändrade anställningsvillkor. Det ansågs inte aktuellt att pröva om arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringskyldighet. Arbetstagarnas arbetsuppgifter var desamma och arbetsgivarens syfte med uppsägningarna var endast att omreglera samt att sänka lönen och andra anställningsförmåner. Arbetstagarna gavs ett skäligt återanställningserbjudande som de inte kunde tacka nej till utan att förlora sin företrädesrätt till återanställning. Arbetsdomstolen godkände detta.⁶⁶

Arbetsgivaren har genom sin företagsledningsrätt i princip rätt att bestämma vilka nya anställningsvillkor som ska erbjudas. Arbetsdomstolen ifrågasätter varken innehållet i, eller skäligheten av dessa anställningsvillkor, så länge arbetsgivaren följer bestämmelserna om turordning eller företrädesrätt till återanställning.⁶⁷

3.3 Likabehandling av deltidanställda

Under de senaste decennierna har det skett en omfattande utbyggnad av diskrimineringslagstiftningen i arbetslivet. Detta har inskränkt arbetsgivarens arbetsledningsrätt.⁶⁸ Bakgrunden till diskrimineringsrättens utvidgning utgörs av arbetslivets pågående flexibilisering, där följden blir en uppluckring av normaliserade villkor. Konsekvensen blir en ökad bredd och uppdelning som i sin tur ökar behoven av skydd mot diskriminering.⁶⁹

⁶² Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 126.

⁶³ Rönmmar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, 2004 s. 264.

⁶⁴ Rönmmar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet* 2004 s. 265.

⁶⁵ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 127.

⁶⁶ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2010 s. 552.

⁶⁷ Rönmmar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, 2004, s. 266.

⁶⁸ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 66.

⁶⁹ Rönmmar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, 2004, s. 66.

Inom EU beräknades över 80 procent av de deltidsanställda vara kvinnor.⁷⁰ I Sverige arbetar omkring 30 procent av den kvinnliga arbetskraften deltid.⁷¹ Direktivet 97/81/EG, som syftar till att hindra diskriminering av deltidsarbete, är ett viktigt direktiv för jämställdheten.⁷² I samtliga medlemsstater inom gemenskapen har det i takt med ökad arbetslöshet skett en utveckling mot färre jobb och fler tillfälliga arbeten med sämre anställningsvillkor. Kommissionen ville få till stånd direktiven om deltids- och visstidsanställningar för att främja flexibiliteten i anställningsförhållandena.⁷³

Ramavtalet innehåller ett förbud mot att behandla en deltidsanställd mindre förmånligt än en jämförbar heltidsanställd om det inte finns objektiva skäl till en annorlunda behandling.⁷⁴ När sådana objektiva skäl föreligger kan rätten till vissa arbetsvillkor tillåtas vara beroende av anställningstid, arbetstid och lönevillkor. En vägran att övergå från heltid till deltid eller tvärtom ska inte utgöra en saklig grund för uppsägning, men arbetsgivaren kan säga upp arbetstagare på grund av orsaker som är hänförliga till företagets drift.⁷⁵

3.4 Deltidsarbete ur ett könsperspektiv

Redan 1980 var deltidsarbete ett jämställdhetsproblem. Frågan om skyldigheten att acceptera deltidsarbete var en kvinnofråga. Det var nästan bara kvinnor som blev erbjudna deltidsarbete, men det var även många kvinnor som föredrog denna typ av anställning.⁷⁶ De kvinnor som ville, men inte kunde få deltid, var fler än de kvinnor som ville men inte kunde få heltid.⁷⁷ Än idag är situationen ett kvinnoproblem.⁷⁸

År 1998 tillsattes en särskild utredning som hade i uppgift att utreda situationen för deltidsarbetslösa och tidsbegränsat anställda, den så kallade DELTA-utredningen. Ett av huvudresultaten från DELTA-utredningen var att arbetslösheten kunde beskrivas som en kvinnofälla,⁷⁹ på det sättet att lågutbildade kvinnor lockades in med hjälp av relativt gynnsamma villkor, särskilt i den utsträckning som utfyllnadsersättning från arbetslöshetsförsäkringen fanns att tillgå.⁸⁰

⁷⁰ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s. 167.

⁷¹ SCB, *Kvinnors arbetslivs mer osäkert än mäns*.

⁷² Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s. 167.

⁷³ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2011, s. 300.

⁷⁴ Ds 2001:6 s. 22.

⁷⁵ Ds 2001:6 s. 23.

⁷⁶ Christensen, *Avstängning från arbetslöshetsersättningen*, 1980, s. 350.

⁷⁷ SOU 1979:89 s. 133 ff.

⁷⁸ Hartman m.fl. *Välfärd på deltid*, 2008 s. 82.

⁷⁹ Hartman m.fl. *Välfärd på deltid*, 2008, s. 69.

⁸⁰ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 23.

Idag medför deltidsarbetet en risk för deltidsanställda kvinnor som innebär sämre inflytande, sämre förankring och delaktighet på arbetsplatsen. Deltidsarbetet ger även en lägre lön som ligger till grund för pensionen och för ersättningar i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringar. Kompetensutvecklingen i arbetet blir eftersatt och möjligheten att ändra sin arbetssituation försvåras för den som är deltidsanställd. På grund av detta blir även löneskillnaden mellan kvinnor och män bestående.⁸¹ Flertalet kvinnor anger att ett skäl för att de arbetar deltid är för att de tar större ansvar för hem och familj.⁸² Därmed försvåras en samhällelig förändring mot en större jämställdhet.⁸³

3.5 Deltidsanställdas företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § i LAS

Syftet bakom 25 a § i LAS är att deltidsanställningar endast ska förekomma när de är befogat utifrån verksamhetens behov och när arbetstagaren önskar det, annars ska heltidsanställningar eftersträvas.⁸⁴

Det finns tre krav som måste vara uppfyllda för att företrädesrätten ska gälla. Det krävs att arbetstagaren har *anmält sitt intresse* och att den har rätt *kvalifikationer* för arbetsuppgifterna.⁸⁵ Vidare är förutsättningen att anställning med högre sysselsättningsgrad tillgodoser arbetsgivarens behov av *arbetskraft*.⁸⁶

I propositionen framgår att det finns skäl att ändra anställningsskyddsreglerna och anpassa dem till dagens förhållanden, då den svenska arbetsmarknaden genomgått förändringar och dess flexibilitet har ökat. I det stora hela var syftet med förändringarna att öka antalet nyanställningar⁸⁷ men bestämmelsen har också motiverats med att många deltidsanställda tidigare hade för lite frihet att påverka sina arbetstidsmätt.⁸⁸ I AD 2012 nr 41 framgår det att om arbetsgivaren väljer att organisera verksamheten med enbart deltidsanställningar kan inte en deltidsanställda åberopa företrädesrätten för högre sysselsättningsgrad. I detta fall gällde det utökad arbetstid.⁸⁹

I lagtexten står det att ”arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad” något som Mats Glavå anser har varit orsak till åtskilliga diskussioner och tvister.⁹⁰ Denna formulering förklaras i propositionen där det menas att det är viktigt att

⁸¹ SOU 2005:106 s. 27.

⁸² SCB, Kvinnors arbetsliv mer osäkert än mäns.

⁸³ SOU 2005:106 s. 27.

⁸⁴ Prop. 1996/97:16 s. 45.

⁸⁵ Englund, *Reglerna kring anställningen*, 2009, s.101.

⁸⁶ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2010 s. 685.

⁸⁷ Prop. 1996/97:16 s. 20.

⁸⁸ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 83.

⁸⁹ AD 2012 nr 41.

⁹⁰ Glavå, *Arbetsrätt*, 2011, s. 317.

understryka att arbetstagarsidan inte har någon rätt att styra arbetsgivarens verksamhet så att arbetstagarnas önskemål tillgodoses fullt ut. Dock anges det att ifall arbetsgivaren har behov av ytterligare arbetskraft måste en samlad avvägning göras varvid hänsyn även måste tas till en arbetstagares berättigade krav på högre arbetstidsmåt. ⁹¹

4. Deltidsanställdas rätt till arbetslöshetsersättning

Detta kapitel lämnar den arbetsrättsliga definitionen och regleringen av deltidsanställda och går istället vidare och studerar ofrivilligt deltidsanställdas rätt till arbetslöshetsersättning. Då arbetslöshetsförsäkringen är en del av socialförsäkringsrätten har vi även valt att presentera ett avsnitt om socialförsäkringsrätten och hur denna är en del av det svenska välfärdssamhället.

4.1 Arbetslöshetsersättning – en del av socialförsäkringsrätten

Idag är de olika socialförsäkringslagarna samlade i Socialförsäkringsbalken (2010:110) sedan den 1 januari 2011. Arbetslöshetsförsäkringen finns reglerad i Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Lagen kompletteras av förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring ALFFo, som bland annat fördjupar och utvecklar de regler som finns att hitta i lagen.⁹² Arbetslöshetsförsäkringen har en särställning i det svenska socialförsäkrings-systemet. Formellt sett är det inte ens en socialförsäkring, då den idag finansieras av arbetslöshetskassorna.⁹³

4.1.1 Socialförsäkringsrätten – en del av välfärdssamhället

Sverige har en drygt hundraårig tradition av socialförsäkringar.⁹⁴ Ett av socialförsäkringens huvudsyften är att ge medborgarna ekonomisk trygghet under deras livstid. Utgångspunkten är att varje människa har en egen försörjning som tillförsäkras genom arbetsinkomst. Vid situationer som arbetslöshet, föräldraledighet, sjukdom och arbetsskada kan individens egna försörjningsmöjligheter försvinna. Då kan socialförsäkringarna träda in och komplettera arbets-

⁹¹ Prop. 1996/97:16 s. 45.

⁹² Zanderin, *Lag om arbetslöshetsersättning*, 2011, s. 21.

⁹³ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 1-2.

⁹⁴ Erhag, *Fri rörlighet och finansiering av social trygghet*, 2002, s. 323.

inkomsten.⁹⁵ I Sverige är försäkringarna allmänna, vilket betyder att de riktas till hela befolkningen och betalas ut av staten.⁹⁶

När förmåner som rättigheter är beroende av att skatter och avgifter betalas, kommer den icke-arbetande delen av befolkningen inte att omfattas av dessa rättigheter. Förlorare i en sådan situation blir svagare grupper som kvinnor, lågavlönade och personer med dålig anställningstrygghet. Denna aspekt ger socialförsäkringarna särskilda genusproblem.⁹⁷

Hanna Pettersson menar att socialförsäkringsrätten är ett typexempel på välfärdsstatlig skyddsreglering. Det är inte bara bestämmelser som ger rätt till ersättning och som därmed kan minska individers beroende av enskilda arbetsgivare och av förhållandena på arbetsmarknaden. Socialförsäkringsrätten ger också människor viss skyldighet att ta arbeten mot sin vilja. I forskning har det oftast betonats att socialförsäkringssystemen, förutom att ge ökad trygghet och frihet, också har styrande och uppfostrande funktioner.⁹⁸ Ett utbyggt socialförsäkringssystem är ett viktigt statligt instrument för att styra befolkningens handlande. Både genom att utdela belöningar, men också genom ekonomiska sanktioner mot dem som inte anpassar sig till de statliga kraven.⁹⁹

4.2 Arbetslöshetsförsäkringen

Försäkringen finansieras till övervägande del av statsbidrag. Det som gör försäkringen speciell är att den är en del av arbetsmarknadspolitiken. Den beskrivs som en omställningsförsäkring, som ska ge ekonomisk trygghet under en övergångsperiod mellan två arbeten. Den bygger på inkomstbortfallsprincipen, som innebär att försäkringstagaren ska ha haft en viss förankring på arbetsmarknaden för att få rätt till ersättning vid arbetslöshet.¹⁰⁰

I Sverige kan enskilda individer få partiell ersättning från de flesta trygghetssystem. Detta är ett särdrag för Sverige, då det inom många andra länder bara erbjuds full ersättning eller ingen ersättning alls. De partiella ersättningarna motiveras med att de stöttar arbetslinjen¹⁰¹, det är bättre att arbeta lite än inget alls. Dessvärre kan partiella förmåner också leda till en inlåsning så att

⁹⁵ Erhag, *Fri rörlighet och finansiering av social trygghet*, 2002, s. 25.

⁹⁶ Esping-Andersen, *The three worlds of welfare capitalism*, 1989, s. 75 och 156. Gösta Esping-Andersen har utvecklat ett välkänt system, där han delar in olika välfärdsstater och deras socialförsäkringssystem i tre olika modeller. Sverige tillhör den socialdemokratiska modellen.

⁹⁷ Erhag, *Fri rörlighet och finansiering av social trygghet*, 2002, s. 30.

⁹⁸ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 18.

⁹⁹ Christensen, *Avstängning från arbetslöshetsersättningen*, 1980, s. 12.

¹⁰⁰ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 2.

¹⁰¹ Arbetslinjen är en socialpolitisk princip som bygger på att i första hand försöka ge arbetslösa sysselsättning istället för ekonomiskt stöd.

deltidsanställningen består. För den enskilda individen är de ekonomiska drivkrafterna att (åter)gå till heltidsarbete ofta svaga.¹⁰²

4.2.1 Arbetslöshetsförsäkringens framväxt

Ända sedan arbetslöshetsförsäkringens tillkom 1935, har ett grundläggande krav för rätt till ersättning varit att den arbetssökande står till arbetsmarknadens förfogande.¹⁰³ Regler för deltidsarbetslöshet föreslogs första gången 1955. Dock fanns det en oro hos utredningen att detta förslag skulle komma att utnyttjas.¹⁰⁴

Under 1970-talet trädde den första lagen om arbetslöshetsförsäkring i kraft¹⁰⁵ och arbetslöshetsförsäkring för deltidsanställda blev en generell rätt. Detta motiverades med att situationen på arbetsmarknaden hade ändrats och att deltidsarbete då ansågs vara en vanlig sysselsättningsform.¹⁰⁶ Fördelen med detta var att arbetssökande som inte kunde eller ville arbeta heltid nu fick rätt till ersättning vid arbetslöshet.¹⁰⁷

Utredningen om kontant stöd vid arbetslöshet, KSA-utredningen, föreslog ett nytt system för beräkning av ersättning vid deltidsarbetslöshet. Detta resulterade i en märkningsmetod, som skulle innebära ett schematiskt veckoberäkningssystem. Dock skulle det kräva att tidigare arbete hade omfattat minst tre timmar per dag och minst 17 timmar i veckan. Metoden används än idag.¹⁰⁸ Rätten till deltidsersättning kom att uppgå till 50 dagpenningbelopp med viss möjlighet till förlängning.¹⁰⁹ Ett viktigt argument för att begränsa antalet dagar var att den statliga utredningen ville undvika ett permanent utnyttjande av deltidsarbetslöshetsförsäkring och risken för inlåsning i deltidsarbete.¹¹⁰

Under 1980-talet avskaffades 50-dagarsregeln med motiveringen att den kunde upplevas som orättvis för den enskilde individen.¹¹¹ AMS utfärdade föreskrifter som innebar att en ny normalarbetstidsberäkning gjordes vid inträdet av varje ny ersättningsperiod. Detta fick särskild effekt på dem som var deltidsarbetslösa i och med att de fick sin normalarbetstid beräknad på det arbete de haft för att uppfylla ett nytt arbetsvillkor. Om en deltidsarbetslös till exempel fortsatte att arbeta 20 timmar, blev den förlorade ersättningsperioden noll timmar. Det kom ett rättsfall 1986 som gjorde att denna tillämpning kom att upphöra. Domstolen ansåg att det

¹⁰² Hartmann, *Välfärd på deltid*, 2008, s. 10.

¹⁰³ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 4-5.

¹⁰⁴ Hartmann, *Välfärd på deltid*, 2008, s. 67.

¹⁰⁵ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 4.

¹⁰⁶ SOU 1971:42 s. 130.

¹⁰⁷ SOU 1972:41 s. 131.

¹⁰⁸ SOU 1999:27 s. 98.

¹⁰⁹ 24 § Lag (1973:370) om arbetslöshetsförsäkring.

¹¹⁰ Hartmann, *Välfärd på deltid*, 2008, s. 68.

¹¹¹ Hartmann, *Välfärd på deltid*, 2008, s. 68 samt SFS 1984:513 § 24.

inte fanns stöd i lagen för att ändra underlaget för beräkning av dagpenningens storlek.¹¹² Genom avgörandet stod det klart att deltidsanställda kan grunda sin ersättningsrätt på tidigare heltidsarbete under flera på varandra följande ersättningsperioder.¹¹³ Än idag gäller denna tillämpning.¹¹⁴

Under 1990-talets början var det lågkonjunktur i Sverige. Den då gällande 150-dagarsregeln avskaffades 1993 med motiveringen att det var bättre att arbeta deltid än att inte arbeta alls.¹¹⁵ Samtidigt var efterfrågan på arbetskraft svag.¹¹⁶ Detta var ett nytt sätt att ta itu med problemet långvariga ersättningsperioder för deltidsarbetslösa som ”stämplade upp”.¹¹⁷

Även om det hade gjorts förändringar i arbetslöshetsförsäkringen, var det först 1998, som en ny lag om arbetslöshetsförsäkring trädde i kraft. Den innehöll inte många nya förändringar.¹¹⁸ Före lagen infördes kunde en deltidsarbetslös få 150 ersättningsdagar, men detta ändrades till 300 dagar.¹¹⁹ I DELTA-utredningen som presenterades 1998 var ett av huvudresultaten att en majoritet av de deltidsarbetslösa var bundna av scheman som gjorde det svårt att i praktiken stå helt till arbetsmarknadens förfogande. DELTA-utredningen föreslog bland annat att deltidsarbeten inte skulle betraktas som lämpliga för arbetssökande som sökte jobb med normal arbetstid, i detta fall heltid.¹²⁰ Detta skulle innebära att en arbetssökande inte längre skulle kunna stängas av från rätt till arbetslöshetsersättning för att hon eller han inte sökte arbeten med lägre arbetstid än normalarbetstiden. Utredningen menade att förslaget skulle innebära en tydlig markering mot både arbetsgivare och arbetstagare att arbetslöshetsförsäkringen inte får användas som inkomstutfyllnad.¹²¹

Under 2000-talet blev det regeringsskifte då den borgliga regeringen tillträdde 2006. Efter detta blev arbetslöshetsförsäkringen prioriterad, och en rad lagändringar genomfördes.¹²² Den nya regeringen menade att en alltför generös arbetslöshetsförsäkring riskerar att motverka människors vilja att vid arbetslöshet hitta ett nytt arbete.¹²³ I budgetpropositionen 2007/08:1 föreslogs på nytt ändrade regler för deltidsarbetslösa. Det maximala antalet ersättningsdagar skulle sänkas

¹¹² SOU 1999:27 s. 94-95.

¹¹³ FÖD 1986:40

¹¹⁴ SOU 1999:27 s. 94-95.

¹¹⁵ Hartmann, *Välfärd på deltid*, 2008, s. 69.

¹¹⁶ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 13.

¹¹⁷ Prop. 1993/94:80 s- 35 samt Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 15.

¹¹⁸ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 222.

¹¹⁹ SOU 1999:27 s. 96.

¹²⁰ Hartmann, *Välfärd på deltid*, 2008, s. 69.

¹²¹ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 23-24 samt SOU 1999:27 s. 315-317.

¹²² Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 223 samt Prop. 2006/07:15.

¹²³ Prop. 2006/07:15 s. 17.

från 300 till 75 dagar, samtidigt som möjligheterna till att utöka antalet ersättningsperioder skulle avskaffas.¹²⁴

4.2.2 Arbetslöshetskassorna

Den som är medlem i en erkänd arbetslöshetskassa har rätt till ersättning från kassan, om han eller hon blir arbetslös. Arbetslöshetskassorna är formellt sett fristående privaträttsliga organisationer. I verkligheten är de ofta knutna till de fackliga organisationerna. Deras verksamhet regleras i lag och står under tillsyn av statlig myndighet.¹²⁵ I detta fall är tillsynsmyndigheten Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, IAF.¹²⁶ Under 2007 infördes en förhöjd finansieringsavgift som arbetslöshetskassorna är skyldiga att betala in till staten. Syftet med den förhöjda finansieringsavgiften var att öka egenfinansieringen i arbetslöshetsförsäkringen för att på så sätt skapa incitament att minska kostnaderna för arbetslöshetsersättningen.¹²⁷

4.3 Arbetslöshetsersättning för deltidsanställda

Arbetslöshetsförsäkringen består idag av en grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring.¹²⁸ Ersättningen från grundförsäkringen är oberoende av personens tidigare inkomst, men den påverkas av personens tidigare arbetstid och minskas proportionellt för den som har en lägre arbetstid än heltid. Idag får en heltidsarbetslös 320 kr per dag under hela ramtiden.¹²⁹ För att få rätt till grundförsäkringen krävs att personen uppfyller arbetsvillkoret.¹³⁰ Inkomstbortfallsförsäkringens ersättning grundas på den arbetslöses inkomst under normalarbetstiden.¹³¹ Det krävs att personen uppfyller både arbetsvillkoret och medlemsvillkoret för att få ta del av inkomstbortfallsförsäkringen.¹³²

4.3.1 Villkor och kvalifikationsregler för rätt till ersättning

I 9 § ALF anges de allmänna villkor som alla arbetslösa måste uppfylla för att ha rätt till ersättning, oberoende om de övriga villkoren är uppfyllda.¹³³ Förutom det grundläggande kravet att stå till arbetsmarknadens förfogande, och på så vis vara beredd att ta ett heltidsarbete, ska den arbetslöse vara anmäld som arbets sökande hos den offentliga arbetsförmedlingen och oförhindrad att åta sig arbete minst tre timmar varje arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar i veckan.¹³⁴ Den som

¹²⁴ Prop. 2007/08:1 Uppgiftsområde 13: Arbetsmarknad s. 72.

¹²⁵ Christensen, *Avstängning från arbetslöshetsersättningen*, 1980, s. 7.

¹²⁶ 89 § LAK.

¹²⁷ Ds. 2007:47 s. 18-19.

¹²⁸ 4 § ALF.

¹²⁹ 3 § ALFFo.

¹³⁰ 12 § ALF.

¹³¹ 26 § ALF.

¹³² 7 § ALF.

¹³³ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 244.

¹³⁴ 9 § ALF.

inte kan eller vill arbeta deltid med tillräckligt omfattande arbetstid utestängs helt från arbetslöshetsförsäkringen.¹³⁵ Motiveringen till denna regel var att arbete av mindre omfattning närmast motsvarade en bisyssla.¹³⁶ Personer som vill, men inte kan, arbeta mer än tre timmar per arbetsdag eller 17 timmar per vecka kan i vissa fall ändå få ta del av arbetslöshetsersättningen.¹³⁷

De kvalifikationsregler som den arbetslöse måste uppfylla är dels arbetsvillkoret och dels medlemsvillkoret. Arbetsvillkoret innebär att en viss mängd arbete måste ha utförts under en ramtid bestående av de 12 månaderna som omedelbart föregick arbetslösheten. Villkoret kan uppfyllas dels genom 6 månaders förvärvsarbete i minst 80 timmar per månad eller genom 6 sammanhängande kalendermånaders förvärvsarbete som sammanlagt uppgått till minst 480 timmar, där arbete är utfört i minst 50 timmar under var och en av månaderna.¹³⁸ Dagens arbetsvillkor är en av de åtgärder som den borgerliga regeringen har genomfört för att öka sysselsättningen på arbetsmarknaden.¹³⁹

För att kvalificera sig till inkomstbortfallsförsäkringen måste den arbetslöse, utöver arbetsvillkoret, uppfylla ett medlemsvillkor.¹⁴⁰ Detta innebär att man måste ha varit medlem i en arbetslöshetskassa sedan tolv månader tillbaka.¹⁴¹

4.3.2 Ersättningen

Vid beräkningen av den inkomstrelaterade arbetslöshetsersättningens storlek har uppskattningen av ersättningstagarens normalarbetstid betydelse. Den är så att säga baserad på tidigare förvärvsinkomster.¹⁴² Ersättningen lämnas i form av dagpenning till en heltidsarbetslös med ett belopp som motsvarar 80 procent av dagsförtjänsten under de första 200 dagarna av ersättningsperioden och 70 procent av dagsförtjänsten under resten av ersättningsperioden.¹⁴³ Sedan 2007 beräknas normalarbetstiden som den genomsnittliga arbetstiden under hela den ramtid som används vid prövning av huruvida arbetsvillkoret är uppfyllt.¹⁴⁴ Denna förändring har fått kritik från flera remissinstanser för att den har ansetts missgynna deltidsanställda.¹⁴⁵ Regeringen försvarade kritiken och menade att grundtanken var att det är den ”stadigvarande” inkomsten, som ska återspeglas i nivån på ersättningen.¹⁴⁶

¹³⁵ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 225.

¹³⁶ Prop. 1973:56 s. 206.

¹³⁷ FÖD 1992:26 En arbetssökande kunde vid tidpunkten bara åta sig arbete 10 timmar i veckan på grund av sjukdom.

¹³⁸ 12 § ALF p. 1-2.

¹³⁹ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 238.

¹⁴⁰ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 247.

¹⁴¹ 7 § ALF.

¹⁴² 25 § ALF.

¹⁴³ 26 § ALF.

¹⁴⁴ 23 b § ALF.

¹⁴⁵ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 249.

¹⁴⁶ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 250.

För deltidsarbetslösa begränsas ersättningsperioden sedan den 1 januari 2008 till maximalt 75 (hela) ersättningsdagar.¹⁴⁷ Detta innebar en radikal åtstramning av ersättningsrätten till deltidsarbetslösa. Lagstiftaren hyste en misstänksamhet för att den tidigare regleringen, där deltidsarbetslösa hade rätt till 300 ersättningsdagar hade utnyttjats. Dels som komplement till deltidsarbete, som stöd till frivilligt deltidsarbete och dels att den hade fungerat som en subvention av arbetsgivare som satte i system att inte erbjuda heltidsarbete till anställda som önskade det, och som stöd till ofrivilligt deltidsarbete.¹⁴⁸ Den första aspekten, att stödja frivilligt deltidsarbete, kan innebära ett implicit kontrakt där arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om en deltidsanställning kompletterat med arbetslöshetsersättning. Denna situation, där arbetslöshetsersättningen utnyttjas trots att det inte finns några planer på heltidsarbete, kallas för *moral hazard*.¹⁴⁹ När skärpningen genomfördes motiverades den med att en ersättningsperiod för en deltidsarbetslös kan motsvara mycket lång tid. För en person som arbetar 80 procent av heltid, kan ersättningen räcka i sex år.¹⁵⁰

4.4 Definition av problem för deltidsanställdas utnyttjande av arbetslöshetsförsäkringen

Ända sedan deltidsarbetslösa fick rätt till partiell arbetslöshetsersättning har detta varit ett problem för lagstiftaren.¹⁵¹ Detta avsnitt försöker definiera de problem som uppstår och besvara vad de beror på.

4.4.1 Lämpligt arbete

För rätten till ersättning är arbetstagaren skyldig att aktivt söka lämpligt arbete och vara beredd att anta erbjudande om lämpligt arbete. Arbeten som inte betraktas som lämpliga regleras i 44 § ALF.¹⁵² Har den arbetssökande avvisat ett erbjudande om lämpligt arbete stängs den av från sin rätt till ersättning i fem ersättningsdagar.¹⁵³ Varken i lagen eller i IAF:s föreskrifter om lämpligt arbete nämns anställningsformen eller arbetsmättet som faktorer som ska beaktas för huruvida arbetet är lämpligt.¹⁵⁴ Faktorer som har relevans för ofrivilligt deltidsanställda som söker heltidsarbete eller i varje fall högre sysselsättning. Värt att beakta är också att den arbetslösa personens förhållanden vägs lättare ju sämre tillgången på arbetstillfällen är.¹⁵⁵

¹⁴⁷ 7 § ALFFo.

¹⁴⁸ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 250-251.

¹⁴⁹ Hartmann, *Välfärd på deltid*, 2008, s. 65.

¹⁵⁰ Prop. 2007/08:1 Uppgiftsområde 13: Arbetsmarknad s. 72.

¹⁵¹ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 27.

¹⁵² 44 § ALF.

¹⁵³ 43 a § ALF p. 1.

¹⁵⁴ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 253.

¹⁵⁵ 44 § ALF p. 1.

I ett fall från Regeringsrätten avvisade den arbetssökande ett erbjudet arbete som byggnadssnickare i Norge och arbetslöshetskassan satte därför ned dagpenningen. Regeringsrätten konstaterade att det i 11 § ALF saknades stöd för att generellt anse att ett arbete skulle vara olämpligt enbart på den grunden att det finns i ett annat land. Mot bakgrund av att den sökande var verksam i byggbranschen, att bostadsorten inte var belägen alltför långt från Norge samt det faktum att Norge både språkligt och kulturellt har stora likheter med Sverige, fann Regeringsrätten att det erbjudna arbetet var lämpligt.¹⁵⁶

Förutom att ta anställning, ska arbetet även vara relevant för den arbetssökandes yrkesskicklighet. Redan i samband med arbetslöshetsförsäkringens tillkomst framfördes det ofta argument om att en yrkesarbetare riskerar att förlora sin yrkesskicklighet om han eller hon tvingas ta ett arbete utom sitt yrke.¹⁵⁷

Vad är då problematiken med att ta ett lämpligt arbete? Förutom att det ska vara just ett lämpat arbete för den arbetssökande, så kvarstår frågan om varför deltidsarbete överhuvudtaget betraktas som lämpligt för en arbetssökande som vill ha ett heltidsarbete. Det har förmodligen ansetts som en självklarhet till följd av arbetslinjen. Pettersson menar att det är arbetslinjen som skapar den risk för utnyttjande av arbetslöshetsförsäkringen som lagstiftaren ständigt återkommit till.¹⁵⁸ DELTA-utredningen försökte lösa problemet genom att föreslå att deltidsarbete inte längre skulle betraktas som lämpliga för arbetstagare vars normalarbetstid är högre. I de olika förarbetena nämns istället att ofrivilligt deltidsarbete egentligen är ett problem som ligger utanför arbetslöshetsförsäkringens område.¹⁵⁹

Ett annat problem som har växt fram är begreppet *Workfare*, som innebär att de sociala villkoren undanträngs och ersätts av påtryckningar att ta arbeten med dåliga villkor. *Workfare* har vuxit fram i takt med att man har velat öka arbetslösa att ta nya arbeten.¹⁶⁰

Rättspraxis har fastslagit att ett godtagbart skäl för att avvisa ett erbjudande om arbete är om arbetet inte stämmer överens med arbetsrättslig lagstiftning eller kollektivavtal.¹⁶¹ I rättsfallet FÖD 1985:21 ansågs det godtagbart att avvisa ett arbete där anställningsförmånerna inte var förenliga med gällande kollektivavtal.¹⁶² I arbetsförhållanden där det saknas kollektivavtal har Kammarrätten gjort ett utlåtande att arbeten som saknas kollektivavtal inte utgör grund för att anse att

¹⁵⁶ RÅ 2008 ref. 45, mål nr 800-06.

¹⁵⁷ Christensen, *Avstängning från arbetslöshetsersättningen*, 1980, s. 229.

¹⁵⁸ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 32.

¹⁵⁹ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 32.

¹⁶⁰ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 223.

¹⁶¹ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 255.

¹⁶² FÖD 1985:21.

arbetet är olämpligt.¹⁶³ Samtidigt kan arbetslöshetsförsäkringen i vissa fall tvinga arbetslösa att ta arbete som inte är arbetsrättsligt tillåtna. Detta visar på en inskränkning av individens självbestämmanderätt som går utöver vad arbetsrätten medger.¹⁶⁴

4.4.2 Att som deltidsanställd stå till arbetsmarknadens förfogande

En orsak till att ofrivilligt deltidsanställda kan tänkas missbruka arbetslöshetsförsäkringen, är att deltidsanställda inte anses stå till arbetsmarknadens förfogande i den utsträckning som krävs, till exempel genom arbeten som inte kan erbjuda regelbundet eller fastlagt schema.¹⁶⁵

Denna fråga har avgjorts i ett mål från länsrätten i Mariestad. Domstolen hade att ta ställning till om en deltidsanställd med flytande arbetstid stod till arbetsmarknadens förfogande. Då den anställde inte fullt ut hade kunnat förutse när hon skulle arbeta fann domstolen att hon inte stod till arbetsmarknadens förfogande i tillräcklig utsträckning.¹⁶⁶ Detta rättsfall illustrerar den problematik som uppstår mellan arbetslöshetsförsäkringens olika syften, i takt med arbetsmarknadens flexibilisering. Utifrån domslutet uppstår dilemmat att arbetstagaren säger upp sig och blir heltidsarbetslös istället för att arbeta deltid.¹⁶⁷

En annan liknande situation är då den deltidsarbetslösa samtidigt är föräldraledig. I RÅ 2010 ref. 87 gällde frågan, inte direkt om att stå till arbetsmarknadens förfogande, men om att ha rätt till ersättning även när man är föräldraledig från sitt halvtidsarbete. Regeringsrätten fann dock att personen i fråga hade rätt till sin ersättning. Domstolen stödde på detta viset arbetstagarens fria vilja att välja att vara ledig från sitt arbete och hennes möjlighet att hitta ett arbete med det arbetstidsmåt hon önskade.¹⁶⁸

4.4.3 När arbetstagaren aldrig har arbetat heltid

Deltidsanställda som önskar och söker ett heltidsarbete, men som aldrig haft ett heltidsarbete, har inte rätt till arbetslöshetsersättning. Se vidare avsnitt 4.2 om inkomstbortfallsprincipen. Hur aktivt arbetssökandet än är, kan den deltidsanställda aldrig få ersättning för sin ofrivilliga deltidsarbetslöshet. Mot denna bakgrund finns det anledning att fråga sig om arbetslöshetsförsäkringens kvalifikationer är rimliga på en alltmer flexibiliserad arbetsmarknad.¹⁶⁹

¹⁶³ Kammarrätten i Stockholm dom den 11 juni 2004 i mål nr 8104-03.

¹⁶⁴ RÅ 2004 ref 73.

¹⁶⁵ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 30-31.

¹⁶⁶ Länsrätten i Mariestad mål 2113-01.

¹⁶⁷ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 31-32.

¹⁶⁸ RÅ 2010 ref. 87.

¹⁶⁹ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 34.

4.4.4 När är arbetet ofrivilligt?

Som arbetslös ska man aktivt söka arbete, men inte kunna få ett. Om en person självmant valt att säga upp sig från ett arbete kan denne stängas av från rätten till ersättning i 45 dagar.¹⁷⁰ I rättspraxis har kravet på ofrivillighet ofta fått stränga bedömningar.¹⁷¹ I RÅ 2006 ref 6, hade en person sagt upp sig från sitt heltidsarbete, men omedelbart därefter fått en visstidsanställning på deltid hos samma arbetsgivare. Arbetsförmedlingen och IAF ansåg att det handlade om en situation där arbetslöshetsförsäkringen utnyttjades som löneutfyllnad. Personen i fråga ansåg dock att hans arbete motsvarade deltid och att han hamnade i ett sämre läge än om han hade sagt upp sig. Då hade han haft rätt till heltidsersättning. Betydelsen av att ansvaret för arbetslösheten ansågs ligga hos den arbetslöse, blev alltså större vid deltidsarbetslöshet än vid heltidsarbetslöshet.¹⁷² Regeringsrätten drog slutsatsen att personer som själva gått med på att få reducerad arbetstid inte har rätt till ersättning för sin deltidsarbetslöshet. Vidare menades det att ALF lämnade utrymme för att vägra arbetslösa personer ersättning i de fall som det framstod som klart att syftet med en förändring av anställningsvillkoren hos samma arbetsgivare i själva verket varit att i fortsättningen ”begränsa arbetsutbudet”.¹⁷³

4.5 Diskussion kring problematiken för deltidsanställdas utnyttjade av arbetslöshetsförsäkringen

I detta avsnitt presenteras den diskussion som förts om problematiken för deltidsanställda att utnyttja arbetslöshetsförsäkringen

4.5.1 Arbetslöshetsförsäkringen – ett styrmedel?

Ett utbyggt socialförsäkringssystem är ett viktigt statligt instrument för att styra befolkningens handlande, både genom att utdela belöningar och sanktioner. Ett utvecklat samhälle kan inte fungera utan styrmedel som förmår individerna att utföra det gemensamma arbete som måste utföras. I takt med den ökade urbaniseringen och den ökade rörligheten har den informella sociala kontrollen försvagats. Denna situation har gjort att staten måste gå in och styra.¹⁷⁴

Ända sedan ofrivilligt deltidsanställda fick rätt till arbetslöshetsersättning har det funnits begränsningsregler, även om antalet ersättningsdagar varierat. Motiveringen till begränsningsreglerna har dock varit desamma; oviljan att subventionera dåliga arbetsgivare och att förebygga fusk från deltidsarbetslösa. Begränsningsreglerna har dock främst riktat sig mot arbetstagarna. Pettersson ställer sig därför frågan om ovanstående motivering bara är en förskönande

¹⁷⁰ 43 b § ALF p.1.

¹⁷¹ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 233.

¹⁷² Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 234.

¹⁷³ RÅ 2006 ref 6.

¹⁷⁴ Christensen, *Avstängning från arbetslöshetsersättningen*, 1980, s. 12-13.

omskrivning av en misstanke om att det är arbetstagarna som främst vill missbruka försäkringen. Detta trots att statistik har visat att effekten av begränsningsregler i de flesta fall blir att de ofrivilligt deltidsanställda fortsätter sina arbeten, men utan rätt till ersättning. Statistiken bekräftar också att ofrivillig deltidsarbetslöshet främst är ett problem för kvinnor idag.¹⁷⁵

Även under 70- och 80-talet var det så. Under denna tid var ersättningen för deltidsanställda begränsad till 50 ersättningsdagar. Regelns syfte var styrningspolitiskt. En deltidsanställd skulle av ekonomiska skäl vara tvungen att säga upp sin anställning som pågick under längre tid. Detta för att sätta press på arbetsgivarna att utöka arbetstiden om de ville behålla sin arbetskraft. I praktiken kom regeln dock inte att fungera på detta sätt. Den kvinna som arbetade deltid drog sig in i det längsta för att släppa det arbete hon hade. Hon kunde visserligen gå över till hel arbetslöshetsersättning, men hon förlorade den tillfredsställelse som arbetet gav henne och chansen att få ett nytt arbete minskade.¹⁷⁶ De flesta av kvinnorna valde att stanna i sina deltidarbeten trots den indragna ersättningen. På så vis kunde begränsningsreglerna inte fungera som ett styrmedel. Istället blev resultatet att dessa kvinnor framtogs sin arbetslöshetsersättning. Däremot kunde reglerna fungera som styrmedel, då de kvinnor som tvingades lämna sina arbeten, inte kunde sätta press på sina arbetsgivare att utvidga arbetstiden, eftersom det fanns kvinnor som frivilligt kunde tänka sig deltidarbete och som inte var beroende av heltidsinkomster. Christensen drar slutsatsen att tanken bakom den dåvarande begränsningsregeln var att kvinnor egentligen klarar sig på deltidssinkomster och inte behöver någon ersättning.¹⁷⁷ Idag är ofrivilliga deltidanställningar vanligare. Då man inte kan förutsätta att personer som söker heltidsarbete kan eller vill avvisa ett deltidarbete i större utsträckning än de som söker deltidarbeten, har Christensens analys fortfarande aktualitet. De ständiga begränsningarna mot deltidarbetslösa kan tolkas som att deltidarbete anses vara en lämplig och tillräcklig arbetsform för kvinnor och att deras användande av arbetslöshetsersättningen därför ses som ett missbruk av arbetslöshetsförsäkringen.¹⁷⁸

4.5.2 Beroendeförhållandet – från vem till vem?

När arbetslöshetsförsäkringen infördes var tanken att den skulle vara neutral i förhållande till gällande villkor på arbetsmarknaden. I ett privatkapitalistiskt samhälle där det inte finns någon arbetslöshetsförsäkring måste de som inte har några andra försörjningsmöjligheter ta arbeten med de villkor som marknaden erbjuder. En arbetslöshetsförsäkring upphäver detta beroende. Då en del av de arbetslösa kommer att föredra att leva på försäkringen istället för att ta ett arbete, måste försäkringen innehålla regler som bevarar tvånget att stå till

¹⁷⁵ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 28-29.

¹⁷⁶ Christensen, *Avstängning från arbetslöshetsersättningen*, 1980, s. 351.

¹⁷⁷ Christensen, *Avstängning från arbetslöshetsersättningen*, 1980, s. 351-352.

¹⁷⁸ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 30.

arbetsmarknadens förfogande.¹⁷⁹ Problematiken ligger i att göra arbetslöshetsförsäkringen så pass neutral att den varken minskar tvånget för arbetstagarna att stå till arbetsmarknadens förfogande eller ökar tvånget och därmed gynnar de sämsta arbetsgivarna. Försäkringens höga ersättningsnivåer visar att dagens statliga tvång att stå till förfogande är effektivare än förr, då man arbetade för att överleva. Detta resulterar i att beroendeförhållandet till arbetslöshetsförsäkringen blir starkt. Ju starkare beroendeförhållande ju effektivare styrningsmöjligheter och staten använder sina styrmedel för att tvinga folk att ta arbete hos de sämsta arbetsgivarna. Christensen menar att man inte kan blunda för att arbetslöshetsförsäkringens reglering sammanför de sämst ställda arbetstagarna med de sämst ställda arbetsgivarna. Utan detta kontrollsystem skulle de kanske inte ha hittat varandra. Det går alltså inte att svara på om arbetslöshetsförsäkringen har minskat eller ökat tvånget att stå till arbetsmarknadens förfogande, men klart är att tvånget i arbetslöshetsförsäkringens tenderar att gynna de sämsta arbetsgivarna.¹⁸⁰

4.5.3 Vad beror de definierade problemen på?

En möjlig orsak är att arbetsmarknadens flexibilisering gör att de nuvarande regelsystemen inte längre får sina syften uppfyllda. Systemen är anpassade till en annan typ av arbetsmarknad än den vi har idag. Det är en allmän uppfattning att hela socialförsäkringssystemet är anpassat till det som brukar kallas industri-samhället, och att det därmed är utformat för att skydda personer med en traditionell anställning, det vill säga en tillsvidareanställning på heltid.¹⁸¹

Ett av de viktigaste argumenten för detta är att vissa deltidsanställda utestängs eller missgynnas, andra inte. Som redan nämnts, omfattar arbetslöshetsförsäkringen endast de personer som arbetar minst 17 timmar per vecka eller tre dagar i veckan. Regeln motiveras med att arbete mindre än detta inte innebär tillräcklig förankring på arbetsmarknaden. Anses en person som har arbetat 40 procent av heltid, vilket i många fall motsvarar i genomsnitt 16 timmar i veckan, under många år inte ha en fast förankring på arbetsmarknaden? Exemplet har ifrågasatts, då denna person kan tyckas förtjäna samma rätt till ersättning som en person som förlorat ett mer omfattande arbete. Hittas problemet i arbetslöshetsförsäkringens begränsning eller i att deltidsanställda avviker från normen för hur en riktig arbetstagare ser ut?¹⁸²

En del menar att ju svagare drivkrafterna är hos individen att ta sig ur en situation, desto effektivare kontroll behövs. Det kanske är en ökad flexibilitet i partiella förmåner som behövs för att öka antalet arbetade timmar i ekonomin. Svaret

¹⁷⁹ Christensen, *Avstängning från arbetslöshetsersättningen*, 1980, s. 361.

¹⁸⁰ Christensen, *Avstängning från arbetslöshetsersättningen*, 1980, s. 362-363.

¹⁸¹ Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 27.

¹⁸² Pettersson, *A-kassa på deltid*, 2005, s. 27.

hänger samman med vad deltidare skulle gjort utan förmånerna. Arbeta heltid eller inte arbeta alls?¹⁸³

Som tidigare nämnts visar statistik att deltidarbetslösa har svårare att få högre sysselsättning än heltidarbetslösa. Utifrån denna utgångspunkt är deltidarbete en återvändsgränd för deltidarbetslösa som har svårt att förändra sin situation. I detta fall bör politiken utformas så att deltidarbetslöshet kan lämnas snarast möjligt, till exempel genom korta ersättningsperioder, låga ersättningsbelopp eller åtgärder som förmår arbetsgivarna att inte använda deltidsanställningar.¹⁸⁴

Vidare har det även förts diskussioner om hur den civilrättsliga arbetsrätten och den offentligrättsliga socialförsäkringsrätten står i relation till varandra. Pettersson menar att det finns en skillnad i fråga om frihetsargumentationen mellan de båda rättsområdena. Arbetsrätten lägger stor vikt vid avtalsbegreppet. Socialförsäkringsrätten kännetecknas mycket mer av den målrationella argumentationen.¹⁸⁵ Vidare menar Pettersson att de genomsyras av motstridiga intressen. Socialförsäkringsrätten kan minska personers beroende till arbetsgivaren och förhållanden på arbetsmarknaden¹⁸⁶.

I en annan situation där förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet diskuterats har resonemang också förts om samspelet mellan de båda rättsområdena. Om avsikten är att göra förändringar inom förvaltningsrätten så att fler individer kan försörja sig genom eget arbete, måste kanske dessa ändringar följas upp med ändringar inom arbetsrätten om den önskade effekten ska uppnås. Exemplet visar att arbetsrätten och förvaltningsrätten är förenade med varandra och påverkar varandra.¹⁸⁷

¹⁸³ Hartmann, *Välfärd på deltid*, 2008, s. 11.

¹⁸⁴ Hartmann, *Välfärd på deltid*, 2008, s. 66.

¹⁸⁵ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 315.

¹⁸⁶ Pettersson, *Frihet från underordning*, 2012, s. 18.

¹⁸⁷ Westregård, *Arbets- och förvaltningsrättens ömsesidiga påverkan på begreppen arbetsanpassning och omplacering*, 2012, s. 144.

5. Analys

I denna analys har vi valt att presentera den fakta som lagts fram utifrån uppsatsens frågeställningar i tre olika avsnitt.

5.1 Hur inverkar den arbetsrättsliga regleringen på ofrivilligt deltidsanställda?

Ett av kraven för en deltidsanställds företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad är förutsättningen att anställningen med högre sysselsättningsgrad tillgodoser arbetsgivaren behov av arbetskraft. Detta har visat sig vara ett hinder för deltidsanställda. I förarbetena till lagen står det att arbetsgivaren ensidigt bestämmer hur verksamheten ska organiseras. Om arbetsgivaren organiserar verksamheten med enbart deltidsanställda kan en deltidsanställd inte åberopa företrädesrätten för utökad arbetstid, som i rättsfallet AD 2012 nr 41.

Praxis visar att arbetsgivaren kan kringgå företrädesrätten på två sätt. Antingen genom omorganisation eller genom att behålla befintlig organisation då arbetsgivaren inte kan tvingas att ändra organisationen. Det är med andra ord inte lätt för den deltidsanställda som vill ha utökad sysselsättningsgrad. Arbetsgivarens rätt att organisera verksamheten i praktiken går före deltidsanställdas företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.

Kanske är det så att lagstiftningen bör ändras så att arbetsgivaren tvingas bevisa varför verksamheten hotas av att deltidsanställda med kvalifikationer för uppdraget får företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. Detta skulle möjligtvis kunna leda till att det ursprungliga syftet och målet med 25 a § uppfylldes. Vi anser inte att lagen har uppfyllt sitt syfte, för som denna regel är utformad ges ingen rätt för arbetstagare att kräva att arbetsgivaren organiserar sin verksamhet så att de som vill ha heltid kan få detta. Det är endast när ett sådant behov uppstår i verksamheten som företrädesrätten kan åberopas. Problematiken för deltidsanställdas företrädesrätt kvarstår.

Enligt vår uppfattning hjälper inte 25 a § i LAS att komma tillrätta med problematiken. En starkt företrädesrätt ger bara en företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad, inte en rättighet till heltidsanställning.

I förarbetena till gällande rätt var ett av skälen till deltidsanställdas företrädesrätt kvinnors situation på arbetsmarknaden. Doktrinen har visat att de både är och har varit fler kvinnor som arbetar deltid. Vi ställer oss frågan ifall det kan vara så att samhällets normer och omgivningens förväntningar begränsar de kvinnor som

arbetar ofrivillig deltid från att få högre sysselsättning därför att de fortfarande finns en stor grupp kvinnor som vill arbeta deltid av fri vilja. Ett brytande av deltidsnormen skulle möjliggöra både en minskad könssegregering på arbetsmarknaden och en jämnare fördelning av hemarbetet. Det skulle vara en av de viktigare åtgärderna för arbetsmarknadspolitiken.

5.2 Hur inverkar arbetslöshetsförsäkringen på ofrivilligt deltidsanställda?

Ända sedan ofrivilligt deltidsanställda fick rätt till partiell arbetslöshetsersättning har det varit ett problem för lagstiftaren. Det har också varit ett arbetstvång för arbetstagaren sedan försäkringen infördes att stå till arbetsmarknadens förfogande och anta erbjudande om lämpligt arbete. En fråga som dyker upp är om problematiken kring lämpligt arbete ligger utanför arbetslöshetsförsäkringens område eller inte. En annan diskussion som förs är den om arbetssökande ska få ett arbete som denne trivs med och som är lämpat för dennes arbetskompetens. Samtidigt som arbetsgivaren inte ska behöva anställa arbetssökande de inte behöver ska samhället inte behöva betala ut arbetslöshetsersättning när de finns arbeten. Vems intresse väger tyngst och hur blir arbetstagarens arbetsprestation i ett arbete som inte är lämpat för denne fullt ut? En heltidsarbetssökande behöver inte ta ett arbete som anses olämpligt, men inget av kriterierna för arbeten som anses olämpliga tar upp arbetstidsmåtts betydelse. Detta är en relevant faktor för en ofrivilligt deltidsanställd som önskar heltidssysselsättning. Bidrar detta till att färre heltidsarbeten erbjuds och skulle ett krav på högre arbetstidsmåt ge fler heltidsarbeten? Fakta som har framställts visar att ofrivilligt deltidsanställdas skyldighet att stå till arbetsmarknadens förfogande skapar en utsatthet hos den deltidsarbetslöse både till arbetsgivarna och till staten.

En annan omständighet som har inverkan på ofrivilligt deltidsanställda är den misstänksamhet som riktas mot att de ska utnyttja försäkringen och inte stå till arbetsmarknadens förfogande i tillräckligt stor utsträckning. Särskilt svårt är det för deltidsanställda som inte i tillräckligt stor utsträckning kan förutse när de ska arbeta. I detta fall påverkas den ofrivilligt deltidsanställda inte bara av arbetslöshetsförsäkringens rättsliga reglering utan även av dagens mer flexibla arbetsmarknad och arbetsgivarens rätt att fördela arbetet och arbetstidsmåtten. Regelsystemet gör det särskilt svårt för arbetssökande som aldrig haft en heltidsanställning. De har inte rätt till partiell arbetslöshetsersättning. Situationen visar hur försöket att effektivisera arbetslöshetsförsäkringen för deltidsarbetslösa misslyckas. Istället blir deltidsarbetslösa ansvariga för arbetsmarknadsproblem som drabbar dem själva.

Personer som själva gått med på att få reducerad arbetstid har inte rätt till ersättning för sin deltidsarbetslöshet. Detta väcker frågan om det verkligen är arbetstagaren som valt att få reducerad arbetstid eller om det är arbetsgivaren som

vill det. Blir då den reducerade arbetstiden frivillig eller ofrivillig? Denna situation visar återigen hur ofrivilligt deltidsanställda är beroende av arbetslöshetsförsäkringen och hur överordnad arbetsgivaren är arbetstagaren.

Christensen anser i sin bok *Avstängning från arbetslöshetsersättning*, att i dagens mer flexibla värld har den sociala kontrollen försvagats, därför måste det finnas styrmedel. Ett styrmedel har varit antalet ersättningsdagar ofrivilligt deltidsanställda har rätt till. Antalet ersättningsdagar har ändrats med åren, men under hela tiden har deltidsanställdas rätt till arbetslöshetsförsäkringen varit ett problem för lagstiftaren. Detta tyder på att antalet dagar inte har varit huvudproblemet. Problemet kvarstår att det fortfarande finns deltidsanställda som vill ha heltidssysselsättning. Försäkringens styrmedel visar att det kan riktas både mot arbetstagarna och arbetsgivarna. Syftet är dels att genom begränsningsregler få ofrivilligt deltidsanställda att söka och ta heltidsarbeten och dels att sätta press på arbetsgivarna att erbjuda deltidsanställda högre sysselsättning. Samtidigt visar statistik att många ofrivilligt deltidsanställda väljer att fortsätta i sina deltidsarbeten när ersättningsperioden löper ut. Då kan man fråga sig om styrmedlet att försöka få fler deltidsanställda heltidssysselsatta verkligen uppnår sitt syfte. Så länge ofrivilligt deltidsanställda väljer att fortsätta i sina deltidsarbeten kommer problematiken kvarstå. Är deltidsanställdas beroendeförhållande till arbetsgivaren och staten inte så starkt att styrningsmöjligheterna inte får full effekt idag? Kan man dra slutsatsen att deltidsanställda väljer att vara kvar i sina deltidsarbeten före att ta anställning hos en sämre arbetsgivare? En del menar att ju svagare drivkraften är hos den enskilde individen ju effektivare kontroll behövs.

5.3 Kompenserar arbetslöshetsförsäkringen för de ofrivilligt deltidsanställdas underordning i arbetslivet?

Arbetslöshetsförsäkringen ska ses som en utfyllnad då arbetstagaren delvis eller helt förlorat sin inkomst. Därför är arbetslöshetsförsäkringen att ses som en kompensation för arbetstagaren. I denna situation är arbetstagarens beroende av staten och arbetsgivarna större. Samtidigt ställer regelsystemet upp krav och villkor som arbetstagaren måste uppfylla för att få ta del av försäkringen. Detta gör att inte alla får möjlighet att ta del av den. Formellt sett kompenserar arbetslöshetsförsäkringen för den deltidsarbetslöses inkomstbortfall under ersättningsperioden. Därefter står den deltidsarbetslösa utan ersättning och då också utan kompensation för sin förlorade arbetsinkomst. Arbetslöshetsförsäkringen kan endast ersätta det ekonomiska inkomstbortfallet. Både under och efter ersättningsperioden kan försäkringen aldrig ersätta för den arbetslivserfarenhet eller den tillfredsställelse som ett arbete ger arbetstagaren. På så vis kan försäkringen bara kompensera de ofrivilligt deltidsanställda i viss utsträckning.

5.4 Avslutande reflektioner

För ofrivilligt deltidsanställda uppstår det både arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga problem vid deras utnyttjande av arbetslöshetsförsäkringen. Sedan deltidsarbetet blev en egen anställningsform och sedan arbetslöshetsförsäkringens tillkomst har regleringen på området ändrats. Vi kan dock se att det fortfarande finns problem som uppstår för de ofrivilligt deltidsanställda. Huvudsyftet är att ofrivilligt deltidsanställda som önskar heltidsarbeten inte ska bli erbjudna arbeten med lägre arbetstidsmått. Samtidigt som lagstiftningen förespråkar att arbetslinjen ska stödjas.

Det är med stöd av de arbetsrättsliga- och socialförsäkringsrättsliga problem som presenterats som vi valt att namnge uppsatsen *stackars deltidsanställda*. Vi anser att den ofrivilligt deltidsanställda hamnar i ett underläge både gentemot arbetsgivaren och gentemot staten. Då den deltidsanställda inte har möjlighet att själv ändra eller styra detta förhållande, är det den utsatte arbetstagaren som det blir synd om.

Vi anser att det främst är två huvudproblem som måste bemötas för att ofrivilligt deltidsanställda inte ska hamna i ett underläge i relation till arbetsgivaren och vid utnyttjandet av arbetslöshetsförsäkringen. Dels bör utbudet på fler heltidsanställningar öka och dels bör ofrivilligt deltidsanställda inte fortsätta i sina deltidsanställningar när ersättningsperioden löpt ut.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Sverige

- Proposition 1973:56 *med förslag till lag om arbetslöshetsförsäkring m.m.*
Proposition 1993/94:80 *En allmän och obligatorisk arbetslöshetsförsäkring*
Proposition 1996/97:16 *En arbetsrätt för ökad tillväxt*
Proposition 2001/02: 97 *Lag om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning m.m.*
Proposition 2006/07:15 *En arbetslöshetsförsäkring för arbete*
Proposition 2007/08:1 *Budgetproposition för 2008*
SOU 1971:42 *Försäkring och annat kontant stöd vid arbetslöshet (KSA-utredningen)*
SOU 1972:41 *Familj och äktenskap 1*
SOU 1979:89 *Kvinnors arbete*
SOU 1999:27 *DELTA – Utredningen om deltidarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättningen*
SOU 2005:106 *Partiell ledighet*
SOU 2011:11 *Huvudbetänkandet LU 2011, Bilaga 10*
Ds 2001:6 *Genomförande av deltid- och visstidsdirektiven*
Ds. 2007:47 *En effektivare arbetslöshetsförsäkring*

Europeiska unionen

- Europaparlamentet och rådets direktiv 97/81/EG *om ramavtalet om deltidarbete*

Litteratur

Berg, A. (2008) *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, Juristförlaget i Lund, Lund.

Christensen, A. (1980) *Avstängning från arbetslöshetsersättning*, Norstedts, Stockholm.

Englund, T. (2009) *Reglerna kring anställningen*, 4:e uppl. Tholin & Larssongruppen, Göteborg.

Erhag, T. (2002) *Fri rörlighet och finansiering av social trygghet: en rättslig studie av EG-rättens inverkan på medlemsstaternas uttag av avgifter för finansiering av social trygghet*, Santérus Förlag, Stockholm.

Esping-Andersen, G. (1989) *The three worlds of welfare capitalism*, Polity Press, Cambridge.

Glavå, M. (2011) *Arbetsrätt*, 2:a uppl., Studentlitteratur, Lund.

Hartman, L m.fl. (2008) *Välfärd på deltid*, SNS Förlag, Stockholm.

Hydén, H. & Hydén, T. (2011) *Rättsregler*, 6:e uppl., Studentlitteratur, Lund.

Källström, K. & Malmberg, J. (2012) *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*, 3:e uppl. Iustus Förlag, Uppsala.

Lunning, L. & Toijer, G. (2010) *Anställningsskydd – en lagkommentar*, 10:e uppl. Norstedts Juridik AB, Stockholm.

Melander, J. & Samuelsson, J. (2003) *Tolkning och tillämpning*, 2:a uppl., Iustus Förlag, Uppsala.

Nyström, B. (2011) *EU och arbetsrätten*, 4:e uppl., Norstedts juridik AB, Stockholm.

Pettersson, H. (2005) *A-kassa på deltid – ett ständigt problem inom arbetslöshetsförsäkringen*. Working paper från HELA-projektet 2005:3, Arbetslivsrapport 2005:19, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Pettersson, H. (2012) *Frihet från underordning: en kritisk rättsvetenskaplig studie av diskriminering av deltidsarbetande och visstidsanställda*, Bokbox Förlag, Malmö.

Rönmar, M. (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget i Lund, Lund.

Sandgren, C. (2009) *Vad är rättsvetenskap?* Jure Förlag AB, Stockholm.

Sundström, M. (1999) *Part-time work in Sweden: an institutionalist perspective*, Stockholm.

Westregård, A-M. (2012 nr 2) *Arbets- och förvaltningsrättens ömsesidiga påverkan på begreppen arbetsanpassning och omplacering*. Förvaltningsrättslig tidskrift.

Zanderin, L. (2011) *Lag om arbetslöshetsersättning: samt arbetslöshetskassor, omställningsavtal, statliga och kommunala arbetsmarknadsåtgärder: en introduktion för professionsutbildningar*, Liber, Malmö.

Internetkällor

Arbetsförmedlingen

Hämtad 2013-12-16 från:

<http://mstatkommun.arbetsformedlingen.se/>

Statistiska centralbyrån (2013). *Deltidssysselsatta arbetssökande*.

Hämtad 2013-11-28 från:

http://www.scb.se/statistik/publikationer/AM0401_2013A01_BR_AM76BR1306.pdf

Statistiska centralbyrån (2013). *Unga kvinnor jobbar ofta ofrivillig deltid*.

Hämtad 2013-11-21 från:

<http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Unga-kvinnor-jobbar-ofta-ofrivillig-deltid>

Statistiska centralbyrån (2013). *Kvinnors arbetslivs mer osäkert än mäns*.

Hämtad 2013-12-05 från:

<http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Kvinnors-arbetsliv-mer-osakert/>

Rättsfallsförteckning

Sverige

Arbetsdomstolen

AD 1993 nr 61

AD 2000 nr 51

AD 2009 nr 9

AD 2012 nr 41

Försäkringsdomstolen

FÖD 1985:21

FÖD 1986:40

FÖD 1992:26

Kammarrätterna

KamR 8104-03

Regeringsrättens årsbok

RÅ 2004 ref. 73.

RÅ 2006 ref. 6.

RÅ 2008 ref. 45.

RÅ 2010 ref. 87.

Länsrätterna

Länsrätten i Mariestad mål 2113-01