

Rätt till heltid

– konsekvenser för handelssektorn

Sven-Olov Daunfeldt

Sofie Lord

Erika Rosén



AB Handels Utredningsinstitut (HUI)

Förord

Föreliggande studie syftar till att studera konsekvenserna för handelssektorn om en lagstiftning alternativt ett kollektivt avtal kring en stärkt rätt till heltid införs. Rapporten har skrivits på uppdrag av Svensk Handel.

Studien är genomförd av Sven-Olov Daunfeldt, Sofie Lord och Erika Rosén, samtliga vid AB Handels Utredningsinstitut (HUI).

Stockholm i november 2008

AB HANDELNS UTREDNINGSSINSTITUT (HUI)

Sven-Olov Daunfeldt
Forskningschef HUI

Sofie Lord
Analytiker HUI

Erika Rosén
Analytiker HUI

Sammanfattning

Kravet på ”rätt till heltid” är ett politiskt initiativ som kommer att påverka företagen inom handelssektorn om det införs. Frågan om att stärka de deltidsanställdas rätt till heltid är högt prioriterad av både Socialdemokraterna och LO. En huvudsaklig anledning till detta är att man anser att många kvinnor är fast i deltidsanställningar som ger dem en otrygg situation på arbetsmarknaden.

Syftet med denna studie har varit att undersöka hur butiker och anställda inom handelssektorn påverkas av en lagstiftning rörande stärkt rätt till heltid. För att genomföra detta har verkliga scheman från åtta butiker samlats in och analyserats. I rapporten beskrivs dessutom i vilken grad deltidssysselsättning används på den svenska arbetsmarknaden samt de bakomliggande skälen till att 25 procent av Sveriges sysselsatta befolkning arbetar deltid.

En stärkt rätt till heltid medför konsekvenser för både företag och anställda inom handelssektorn. Detaljhandeln är en bransch där det förekommer stora variationer i efterfrågan och där kunderna framförallt handlar på kvällar och helger. För att tillgodose detta har branschen haft en utveckling mot allt mer generösa öppettider. Studien visar att deltidspersonalen är en avgörande faktor för butikerna i arbetet med att möta variationen i kundernas efterfrågan. Detta därför att deltidspersonalen i stor utsträckning bemannar upp butiken under perioder med högre försäljning.

Studiens huvudsakliga resultat visar att om en stärkt rätt till heltid införs innebär det att:

- en betydande andel av personalen i butikerna förlorar sina jobb, det vill säga förslaget leder till ökad arbetslöshet
- butikernas deltidspersonal får förändrade kontrakt i form av förkortad arbetstid
- butikernas deltids- och heltidspersonal får förändrade arbetstider i form av fler schemalagda kvällar och helger
- det inte är möjligt att slå samman flera deltidstjänster till färre heltidstjänster då det krävs att en stor andel av personalstyrkan samtidigt bemannar butiken vid efterfrågetoppar

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	1
2. VARFÖR ARBETAR VI DELTID?	4
2.1 Deltidssysselsättning – en övergripande bild.....	4
2.2 Deltidssysselsättning inom handelssektorn.....	9
2.3 Deltidssysselsättning inom detaljhandeln.....	15
3. TILLVÄGAGÅNGSSÄTT VID SCHEMAANALYS.....	19
3.1 Urval av butiker.....	19
3.2 Empirisk metod.....	22
4. ANALYS AV BUTIKERNAS SCHEMAN.....	24
4.1 Schemaläggning och regelverk	24
4.2 Försäljning och deltidsarbete i urvalsbutikerna	25
4.3 Samband mellan försäljning och deltidsarbete i urvalsbutikerna	29
5. FÖLJDER AV STÄRKT RÄTT TILL HELTID.....	36
5.1 Konsekvenser för urvalsbutikerna	36
5.2 Fallstudie – H&M erbjöd deltidspersonalen heltid	42
6. ANALYS AV BUTIKERNAS SCHEMAN UNDER LÖNE- OCH SPECIALVECKA	46
7. AVSLUTANDE DISKUSSION	51
8. KÄLLFÖRTECKNING	55
9. APPENDIX.....	56

1. Inledning

Den ekonomiska utvecklingen påverkar och förändrar arbetsmarknadens sammansättning över tiden. Sveriges ekonomi har utvecklats från att huvudsakligen handla om jordbruksproduktion till dagens tjänsteproduktion. Parallellt med ekonomins utveckling har även arbetsmarknaden kommit att förändras.

Nya branscher har vuxit fram samtidigt som andra har tvingats till utveckling eller i vissa fall avveckling. Det har därtill uppkommit nya typer av anställningar. Deltidssysselsättningens expansion på arbetsmarknaden ägde rum under 1960- och 1970-talen i samband med välfärdssamhällets utveckling. Deltidsarbetet var för många, främst kvinnor, en möjlighet att träda in på arbetsmarknaden i en tid då den sociala infrastrukturen var outvecklad.

Deltidsanställningens närvaro på arbetsmarknaden har kommit att lyftas fram som en kvinnofälla och en källa till utanförskap. Samtidigt ses deltidanställningar som en väg in på arbetsmarknaden för ungdomar, sjukskrivna och andra grupper som befinner sig utanför arbetsmarknaden. Drygt en miljon av Sveriges sysselsatta befolkning är idag deltidssysselsatta (SCB, Arbetskraftundersökningen).

I slutet av november 2005 lades betänkandet *Stärkt rätt till heltid* fram på uppdrag av den socialdemokratiska regeringen. Regeringen ville stärka de deltidssysselsattas rätt till heltidsanställning, då man ansåg att framförallt många kvinnor var fast i deltidanställningar som gav dem en otrygg situation på arbetsmarknaden. Andemeningen i betänkandet var att heltidsanställning skulle vara norm och deltidanställning endast skulle tillämpas i undantagsfall.

Den socialdemokratiska regeringen hann inte driva igenom lagförslaget under den senaste mandatperioden, men partiet hade med det i valmanifestet inför valet 2006. När den borgerliga alliansen vann valet lades dock lagförslaget i byrålådan. Alliansen har emellertid genomfört flera förändringar i arbetsmarknadslagstiftningen som på nytt aktualiserat frågan om deltidanställningar. Bland annat har möjligheten för deltidanställda att stämpla upp lönen till heltid kraftigt begränsats.

Frågan om stärkt rätt till heltid har varit ämne för diskussion under många år. Det finns emellertid nu anledning att tro att en lagstiftning kan komma att bli verklighet under nästkommande mandatperiod om oppositionen vinner valet. Både socialdemokraterna och LO framhåller frågan som mycket betydelsefull. LO uppger att de under avtalsrörelsen i mars 2010 ska driva frågan för att en stärkt rätt till heltid ska införlivas i kollektivavtalet. Samtidigt säger sig socialdemokraterna vara beredda att lagstifta i frågan om de kommer till makten efter valet i september 2010. För socialdemokraternas nyttillträdde partiledare Mona Sahlin är en lagstiftning kring stärkt rätt till heltid en högt prioriterad fråga. Ett tydligt exempel på detta är när hon på Kommunals kongress framhöll att socialdemokraterna måste bli bättre på att lyssna på småföretagen, men därefter tillade att ”rätten för kvinnor att gå upp till heltid, den står över allt annat för mig” (Svenska Dagbladet 070601).

Syftet med denna rapport är att utreda vilka konsekvenser en lagstiftning om stärkt rätt till heltid medför för handelssektorn. För att analysen ska bli så konkret som möjligt har befintliga scheman från åtta olika detaljhandelsbutiker i Sverige analyserats. Denna analys har kompletterats med deskriptiv statistik från Statistiska Centralbyrån (SCB) över deltidssysselsättningens omfattning i Sverige.

Resultaten som presenteras i rapporten indikerar att en stärkt rätt till heltid medför konsekvenser för både företag och anställda inom handelssektorn. Detaljhandeln är en bransch som möter stora variationer i efterfrågan och kunderna handlar i stor utsträckning under kvällar och helger. Deltidssysselsättningen inom handeln används i stor utsträckning för att öka bemanningen i butiken vid tillfällen då kundgenomströmningen är extra hög, till exempel under kvällar, helger samt vid löneutbetalning och under julveckan.

En stärkt rätt till heltid kommer att innebära ökad arbetslöshet till följd av att delar av deltidspersonalen förlorar sina arbeten. Ytterligare en konsekvens är att den kvarvarande deltidspersonalens arbetstid förkortas. Resultaten från rapporten visar dessutom att det som i teorin kan tyckas möjligt, att slå samman deltidstjänster till heltidstjänster, i praktiken inte är genomförbart. Detta beror på att en stor andel av personalstyrkan behöver vara i butiken samtidigt vid efterfrågetoppar.

Om ett antal deltidstjänster då slagits samman till färre heltidstjänster finns det helt enkelt inte tillräckligt många anställda för att bemanna butiken. Därutöver medför det faktum att delar av deltidspersonalen går upp till heltid att butikernas heltidsanställda kommer att tvingas arbeta fler kvällar och helger.

Rapporten är disponerad på följande sätt. Utifrån offentlig statistik beskrivs i avsnitt två deltidssysselsättningens omfattning på den svenska arbetsmarknaden och inom handelssektorn, med speciellt fokus riktat mot detaljhandeln. Dessutom studeras vad som utmärker de personer som arbetar deltid. I avsnitt tre beskrivs den metod som används vid schemaanalysen. I avsnitt fyra inleds schemaanalysen och resultat presenteras för hur butikerna schemalägger för att klara av att möta kundernas efterfrågan. Vidare innehåller avsnitt fem en analys av vad en stärkt rätt till heltid skulle innebära för exempel företagen. I avsnitt sex analyseras respektive butiks scheman för veckor där försäljningen förväntas vara särskilt hög. Till sist, i avsnitt 7, förs en avslutande diskussion om rapportens huvudsakliga resultat och vilka policyimplikationer som följer av dessa.

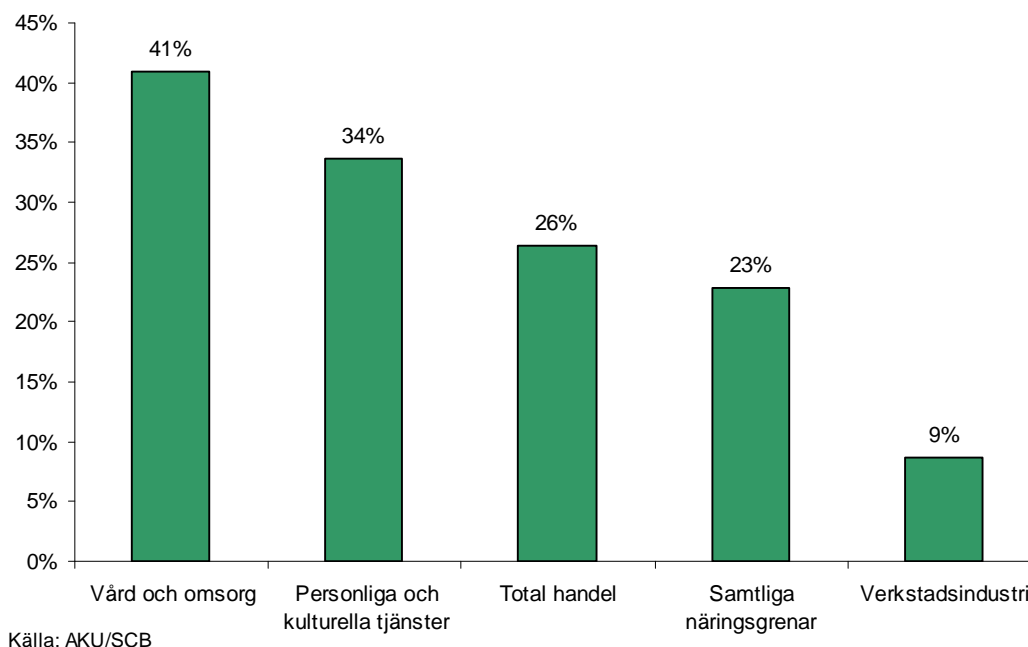
2. Varför arbetar vi deltid?

Med utgångspunkt i den offentliga statistiken ges i detta kapitel en generell beskrivning av den svenska arbetsmarknaden samt en djupare inblick i arbetsmarknaden inom handelssektorn. Deltidsanställningarnas omfattning presenteras liksom de bakomliggande skälen till varför delar av befolkningen är deltidssysselsatt.

2.1 Deltidssysselsättning – en övergripande bild

Syftet med den svenska arbetsmarknadspolitiken är att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad samt att öka sysselsättningen och minska utanförskapet. Alla som vill och kan arbeta ska också ha möjlighet att göra det utifrån sina egna förutsättningar. I Sverige är drygt en miljon män och kvinnor av den sysselsatta befolkningen deltidssysselsatt. Statistiken i det här avsnittet baseras i stor utsträckning på Arbetskraftsundersökningen som genomförs av SCB. I undersökningen, som är urvalsbaserad, intervjuas omkring 21 000 individer i arbetsför ålder per telefon varje månad¹.

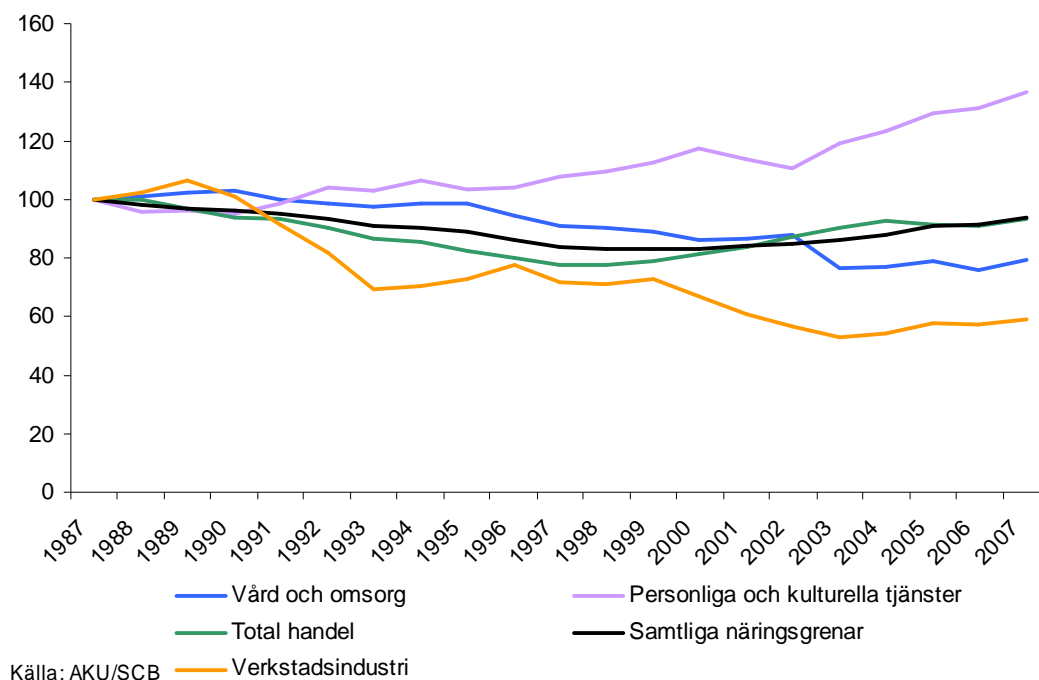
Diagram 2.1 Andel deltidssysselsatta inom olika näringsgrenar, 2007



¹ För att anpassa sig efter internationell standard ändrade SCB år 2007 åldersintervallet för de individer som inkluderas i Arbetskraftsundersökningen. Intervallet 16-64 år ändrades till 15-74 år. Statistiken som presenteras i diagram 2.1 och 2.2 baseras på det tidigare åldersintervallet medan statistiken som presenteras i diagram 2.3 baseras på det senare.

Näringslivets olika branscher använder sig av deltidsanställningar i olika stor utsträckning. I diagram 2.1 illustreras fördelningen av deltidssysselsatta i ett urval av arbetsmarknadens branscher. Vård och omsorg är den bransch som har överlägset högst andel deltidsanställda, cirka 40 procent. Inom personliga och kulturella tjänster, såsom hotell och restaurang samt renhållning, är andelen deltidsanställda knappt 34 procent. Handelssektorn, som fokus riktas mot i denna rapport, har en något högre andel än genomsnittet för samtliga näringsgrenar. Inom handeln arbetar 26 procent av arbetstagarna deltid, medan motsvarande siffra för samtliga näringsgrenar är 23 procent. Inom verkstadsindustrin var endast 9 procent av arbetstagarna deltidssysselsatta under 2007.

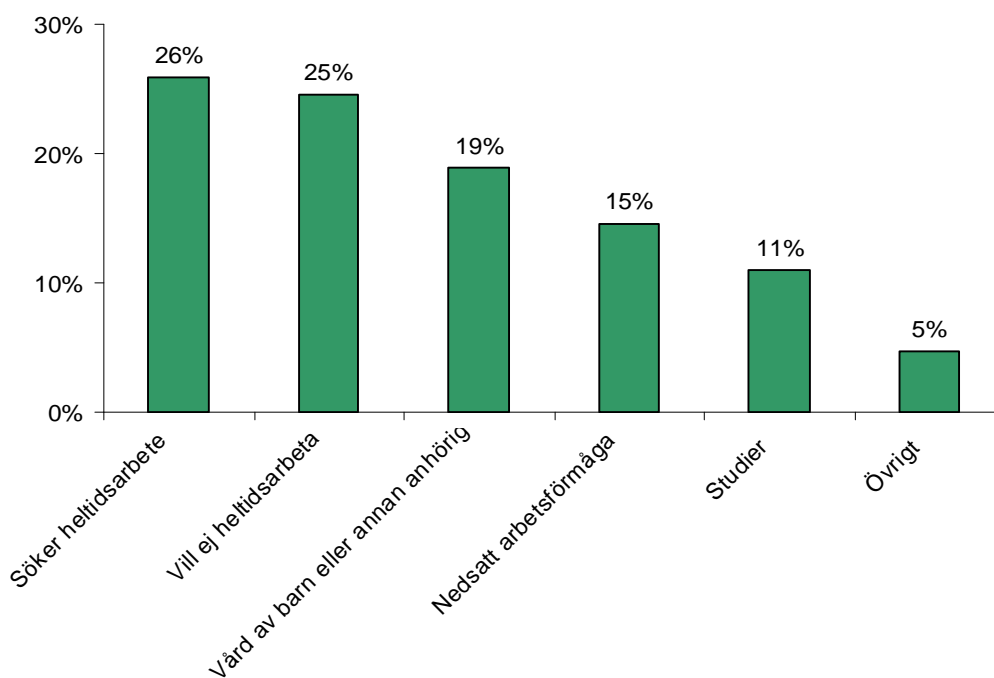
Diagram 2.2 Deltidssysselsättningens utveckling inom olika näringsgrenar, 1987- 2007
Indexerat, 1987=100



Andelen deltidssysselsatta har varit relativt konstant under en lång period, förutom under lågkonjunkturen i början av 1990-talet då andelen ökade något. Utvecklingen i andel deltidssysselsatta inom olika näringsgrenar mellan åren 1987 och 2007 illustreras i indexerad form i diagram 2.2. Detta innebär att andelen deltidssysselsatta år 1987 används som utgångspunkt och att utvecklingen därefter beskrivs utifrån 1987 års nivå.

Om man tittar på deltidssysselsättningens utveckling för respektive näringsgren har andelen deltidsanställda inom personliga och kulturella tjänster ökat med 37 procent sedan 1987.² Inom övriga näringsgrenar har deltidssysselsättningen däremot minskat. Handelssektorns andel har reducerats med 7 procent, vilket är något mer än genomsnittet för samtliga näringsgrenar där deltidssysselsättningen minskat med 6 procent sedan 1987. Verkstadsindustrin har upplevt den största förändringen. Under perioden har andelen deltidssysselsatta sjunkit med 41 procent. En reflektion som kan göras i samband med detta är att verkstadsindustrin under perioden genomgått en kraftig minskning i antalet sysselsatta, medan utvecklingen för övriga näringsgrenar varit den motsatta.

Diagram 2.3 Främsta skälet till deltidssysselsättning, 2007



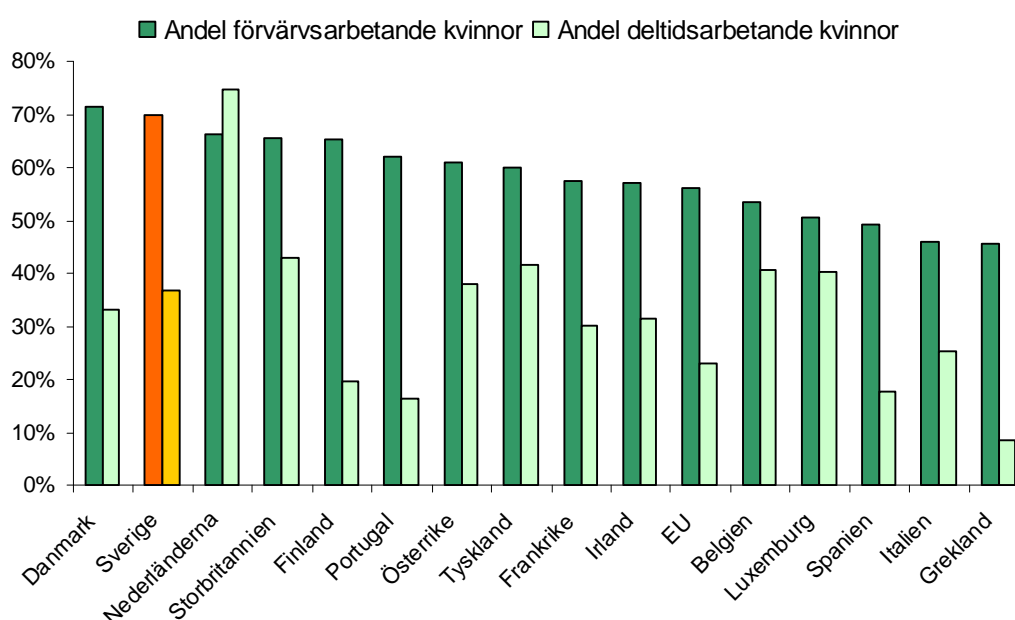
Källa: AKU/SCB

I diagram 2.3 redovisas de olika skäl som landets deltidssysselsatta anger som förklaring till varför de arbetar deltid. Enligt de fakta som presenteras i diagrammet skulle 26 procent av landets deltidssysselsatta vilja arbeta heltid om möjligheten erbjöds. Dessa individer är med andra ord deltidsarbetslösa. Detta indikerar att en lagstiftning om rätt till heltid i genomsnitt innebär att cirka en fjärdedel av de deltidsanställda skulle välja att utnyttja möjligheten att gå upp till heltid. Vidare visar diagrammet att 25 procent inte vill arbeta heltid, medan 19 procent av den deltidssysselsatta befolkningen arbetar deltid för att få mer tid över till familjen.

² Detta illustreras av att index för personliga och kulturella tjänster stigit från 100 till 137.

Det kan exempelvis röra sig om föräldrar som går ner i tid under småbarnsåren eller om vuxna som väljer att arbeta mindre för att ta hand om en gammal eller sjuk anhörig. Hälso-
 problem är ytterligare ett skäl till deltidssysselsättning. Enligt statistiken från SCB är 15
 procent av deltidssysselsättningen i landet en följd av individers nedsatta arbetsförmåga. Slut-
 ligen anges studier som främsta skäl till deltidssysselsättning av 11 procent av de deltidss-
 anställda.

Diagram 2.4 Andel förvärvsarbetande och andel deltidssysselsatta inom olika europeiska länder, 2005

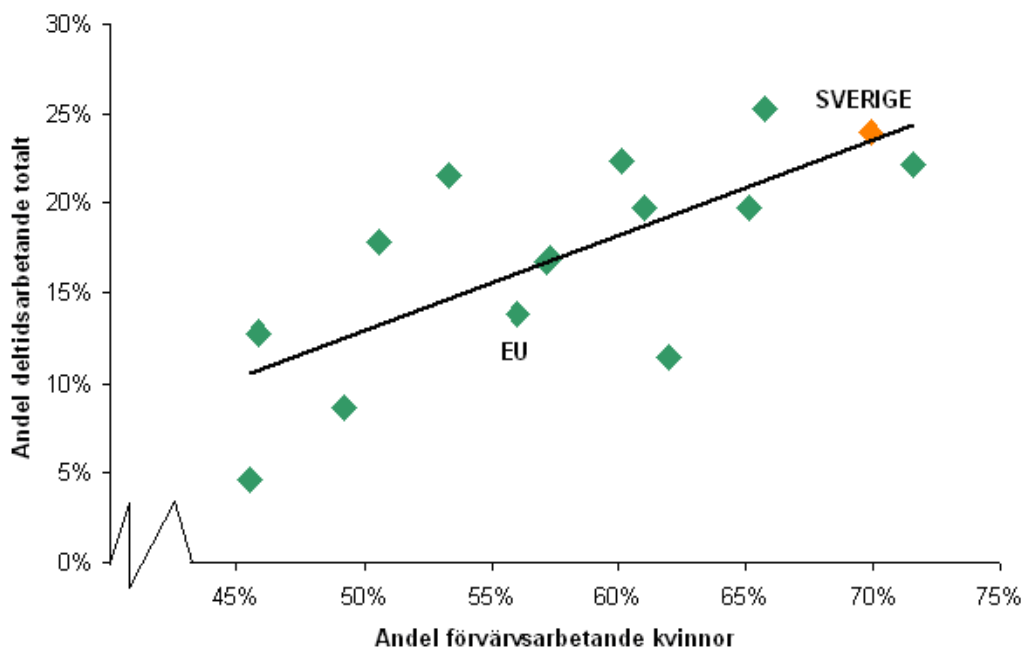


Källa: European Foundation for the Improving of Living and Working Conditions

I Sverige är 23 procent av den sysselsatta befolkningen deltidssysselsatt. En intressant fråga i detta sammanhang är hur Sverige förhåller sig utifrån ett internationellt perspektiv. I diagram 2.4 illustreras hur andelen deltidssysselsatta skiljer sig åt mellan olika europeiska länder. De lägre staplarna i diagrammen visar andel deltidssysselsatta för respektive land, medan de högre staplarna illustrerar andel förvärvsarbetande i respektive land. Sverige har den tredje högsta andelen deltidssysselsatta, endast Nederländerna och Storbritannien har en högre andel. En förklaring bakom Sveriges höga andel deltidssysselsatta är en hög andel förvärvs-
 arbetande. I Sverige befinner sig drygt 70 procent av den arbetsföra befolkningen i arbete. Det är endast Tyskland, Nederländerna och Storbritannien av de studerade länderna som har en högre andel förvärvsarbetande. Italien har lägst andel förvärvsarbetande, endast 58 procent av arbetskraften befinner sig i arbete enligt statistiken som presenteras i diagram 2.4.

Sveriges har, som sagt, en hög andel förvärvsarbetande jämfört med övriga länder som studerats. Andelen deltidssysselsatta är även den förhållandevis hög i jämförelse med de andra europeiska länderna. En viktig förklaring till detta är att förvärvsarbetandet bland kvinnor är mycket högre i Sverige än i flertalet andra europeiska länder. I diagram 2.5 illustreras förhållandet mellan respektive lands andel deltidssysselsatta och andelen förvärvsarbetande kvinnor. Det finns en tydlig positiv korrelation, det vill säga ju högre andelen förvärvsarbetande kvinnor är desto högre andel deltidsanställda har respektive land.

Diagram 2.5 Andel förvärvsarbetande kvinnor och andel deltidssysselsatta inom olika europeiska länder, 2005



Källa: European Foundation for the Improving of Living and Working Conditions

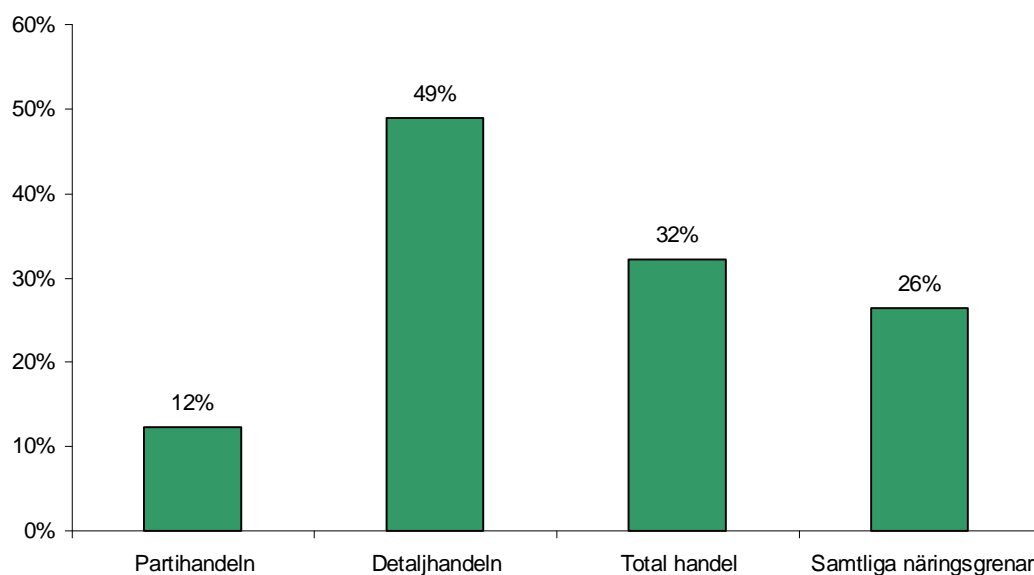
Den orangea pricken i diagram 2.5 representerar Sverige. Det framgår tydligt av diagrammet att Sverige har en hög andel förvärvsarbetande kvinnor. Enligt statistiken befinner sig 70 procent av den kvinnliga arbetskraften i arbete. Trendlinjen i diagrammet visar att Sverige har en marginellt högre andel deltidssysselsatta än vad man skulle kunna förvänta sig om man ser till storleken på det kvinnliga förvärvsarbetandet i landet. Sverige ligger närmare bestämt något över trenden. Danmark som befinner sig strax under trenden har, som enda land, en något högre andel förvärvsarbetande kvinnor samtidigt som andelen deltidssysselsatta är lägre jämfört med i Sverige. EU-genomsnittet, som är markerat i diagrammet, ligger liksom Danmark under trendlinjen.

2.2 Deltidssysselsättning inom handelssektorn

Handelssektorn är en bransch som generellt sätt kännetecknas av långa öppettider och oregelbundna arbetstider för arbetstagarna. Frågan är i vilken utsträckning denna struktur påverkar arbetstagarnas anställningsförhållanden i jämförelse med övriga näringslivet? I analysen nedan görs en jämförelse mellan deltidsarbetandet inom handelssektorn, uppdelad på detalj- och partihandeln, och ett genomsnitt för samtliga näringsgrenar i ekonomin. Med syfte att karakterisera de deltidsarbetande jämförs också olika utmärkande egenskaper mellan heltids- respektive deltidsanställda för ovan nämnda branscher.

Statistiken i det här avsnittet grundas på uppgifter från SCB:s longitudinella individdatabas, LINDA. LINDA-databasen baseras på registerdata avseende tre procent av Sveriges befolkning. Syftet med databasen är att de ska ge en representativ bild av inkomster, beskattning och bidrag i Sverige. Undersökningen genomförs årligen. Statistiken som presenteras i det här avsnittet baseras på LINDA-databasen från år 2006.

Diagram 2.6 Andelen deltidsarbetande inom handeln och alla näringsgrenar, 2006



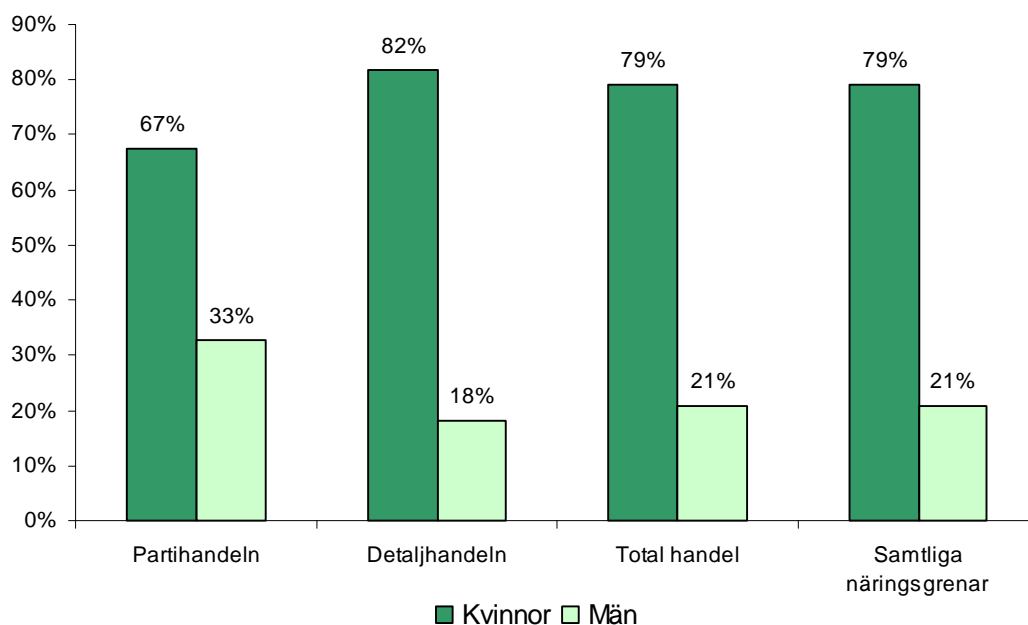
Källa: LINDA/SCB

I diagram 2.6 illustreras andelen deltidssysselsatta av total andel sysselsatta inom detalj- och partihandeln samt för handelssektorn och för näringslivet totalt.

Enligt diagrammet arbetade i genomsnitt 26 procent av Sveriges sysselsatta befolkning deltid år 2006.³ Andelen deltidssysselsatta är sex procent högre inom handelssektorn jämfört med genomsnittet för alla näringsgrenar. Intressant att notera är att det finns en stor variation mellan parti- och detaljhandeln gällande andelen deltidssysselsatta. Inom partihandeln arbetar i genomsnitt 12 procent deltid, medan andelen deltidssysselsatta inom detaljhandeln uppgår till 49 procent.

I syfte att studera hur deltidssysselsättningen skiljer sig åt mellan könen redovisas i diagram 2.7 andelen kvinnor och män bland deltidssysselsatta inom detalj- och partihandeln, handelssektorn som helhet samt ett genomsnitt för samtliga näringsgrenar. I det totala näringslivet är 79 procent av de deltidssysselsatta kvinnor. Denna fördelning mellan könen gäller som synes i diagrammet även för handelssektorn som helhet. Inom detaljhandeln är andelen kvinnor bland den deltidssysselsatta personalen något högre än i jämförelse med handeln som helhet, 82 procent av de deltidsanställda inom detaljhandeln är kvinnor.

Diagram 2.7 Andel kvinnor och män bland de deltidssysselsatta, 2006

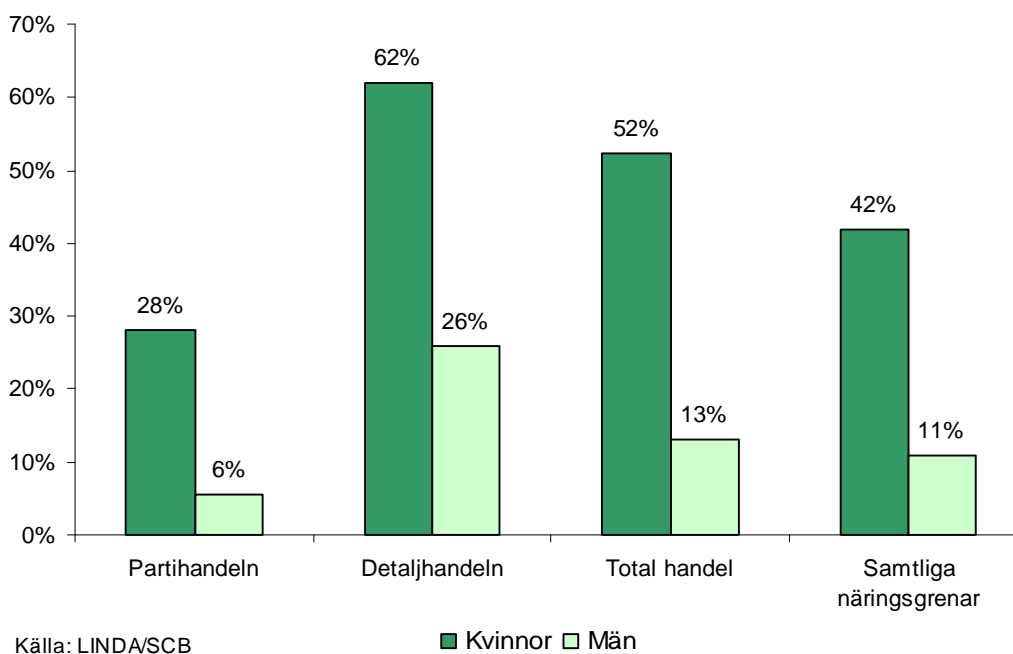


Källa: LINDA/SCB

³ Notera att denna siffra är tre procentenheter högre än den som redovisas i diagram 2.1. Skillnaden beror på att statistiken utgår från två olika källor. Diagram 2.1 baseras på SCB: Arbetskraftundersökning (AKU) medan diagram 2.6 baseras på SCB:s LINDA-databas. I AKU definieras en individ som deltidssysselsatt om denne arbetar mindre än 35 timmar i veckan medan en individ i LINDA-databasen definieras som deltidssysselsatt om denna arbetar mindre än 38,25 timmar i veckan. Detta medför att andelen som definieras som deltidssysselsatta är högre i LINDA-databasen jämfört med i AKU.

En naturlig anledning till att en så stor andel av de deltidssysselsatta inom detaljhandeln är kvinnor är att det framförallt är kvinnor som arbetar inom handeln. För att tydliggöra detta samband redovisas därför i diagram 2.8 andel deltidssysselsatta inom respektive kön. Diagrammet visar att i det totala näringslivet arbetar 42 procent av de sysselsatta kvinnorna deltid medan motsvarande siffra för männen är 11 procent. Att kvinnor arbetar deltid i mycket större utsträckning än män är ett mönster som är genomgående för alla näringsgrenar. 62 procent av kvinnorna som arbetar inom detaljhandeln är deltidssysselsatta, medan motsvarande siffra för männen är endast 12 procent. Skillnaden mellan könen är över 30 procent för näringsgrenarna i diagrammet, med undantag av partihandeln som inte använder sig av deltidsanställningar i samma utsträckning och därmed uppvisar en mindre avvikelse. Inom partihandeln är deltidssysselsättningen endast 12 procent och kvinnorna står för merparten av detta deltidsarbete. 28 procent av de kvinnor som arbetar inom partihandeln arbetar deltid, medan endast 6 procent av männen är deltidssysselsatta.

Diagram 2.8 Andel deltidssysselsatta inom respektive kön, 2006



I tabell 2.1 presenteras andelen deltidssysselsatta, uppdelade på män och kvinnor, som vill arbeta heltid. Intressant att notera är att andelen deltidssysselsatta som söker heltidsarbete inte skiljer sig nämnvärt mellan könen, trots att andelen deltidssysselsatta kvinnor är mycket hög i jämförelse med andelen deltidssysselsatta män. Statistiken som redovisas i tabell 2.1 är inte uppdelad på bransch utan ska ses som ett genomsnitt för samtliga näringsgrenar.

Som synes i tabellen är skillnaderna relativt små mellan könen. 24 procent av de deltidssysselsatta männen söker heltidsarbete medan 28 procent av de deltidssysselsatta kvinnorna söker heltidsarbete.

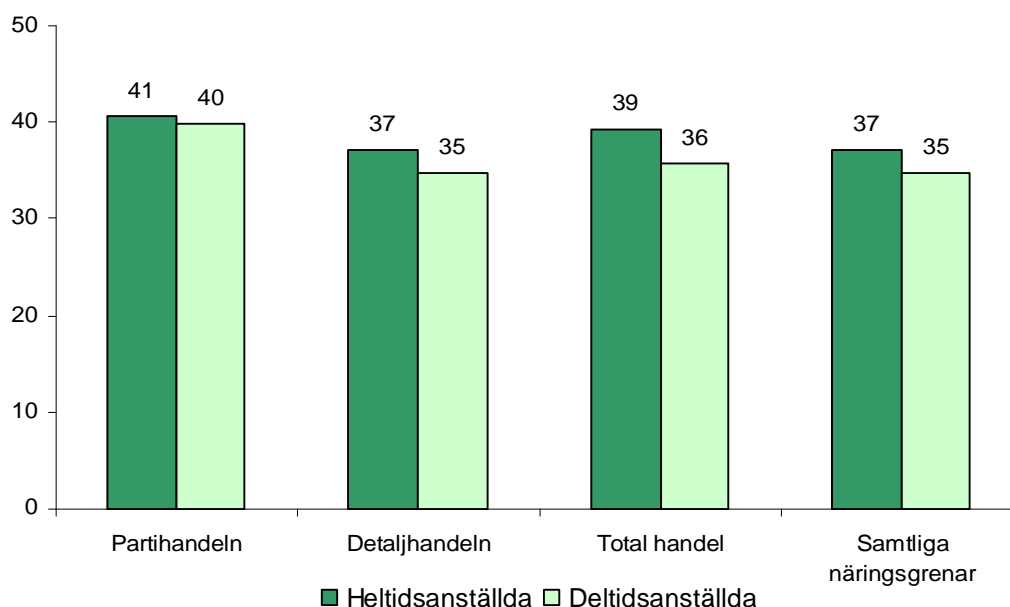
Tabell 2.1 Andel deltidssysselsatta som söker heltidsarbete, 2006

Män	24%
Kvinnor	28%
Totalt	26%

Källa: AKU/SCB

För att få ytterligare kunskap om landets deltidssysselsatta är det av intresse att undersöka om det finns karakteristika som skiljer dem från de heltidssysselsatta. Inte helt oväntat är genomsnittsåldern för branschernas heltidssysselsatta något högre än för de deltidssysselsatta, vilket illustreras i diagram 2.9.

Diagram 2.9 Genomsnittlig ålder för heltids- respektive deltidssysselsatta, 2006



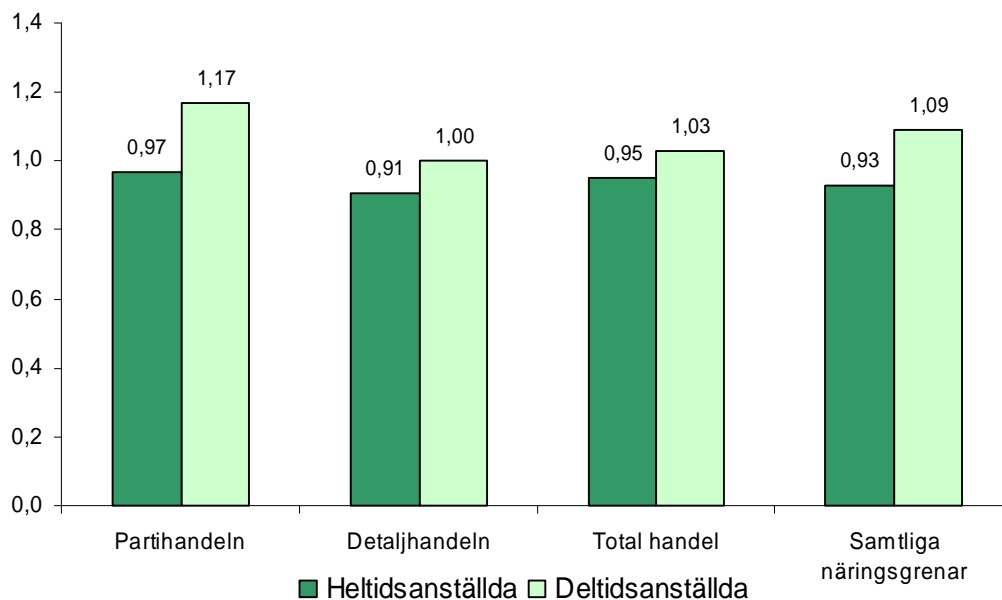
Källa: LINDA/SCB

Genomsnittsåldern inom detaljhandeln överensstämmer med genomsnittet för samtliga näringsgrenar. Den deltidssysselsatta är i genomsnitt 35 år, medan motsvarande siffra för den som arbetar heltid är 37 år.

Inom partihandeln är genomsnittsåldern för heltids- och deltidssysselsatta 41 år respektive 40 år, vilket innebär att de anställda inom partihandeln i genomsnitt är några år äldre än de som arbetar inom detaljhandeln. Att många unga är deltidsanställda blir än tydligare när hänsyn tas till typvärdet, det vill säga den vanligast förekommande observationen. I det totala näringslivet är typvärdet på ålder 35 år för de deltidssysselsatta medan motsvarande siffra för de heltidssysselsatta är 42 år. Inom handeln är typvärdet betydligt lägre. För de deltidssysselsatta är typvärdet 19 år och 29 år för de heltidssysselsatta. Att de deltidsanställda i genomsnitt är yngre än de heltidsanställda indikerar att deltidsanställningar fungerar som ett första steg in på arbetsmarknaden för yngre människor.

En faktor som förmodligen påverkar deltidsarbetet i förhållandevis hög utsträckning är om den anställde har hemmavarande barn. Detta bekräftas av de resultat som presenteras i diagram 2.10 nedan. Diagrammet visar att de deltidssysselsatta i genomsnitt har fler hemmavarande barn än de som arbetar heltid. Genomsnittet för samtliga näringsgrenar är 0,93 barn för den heltidsanställda och 1,09 barn för den som arbetar deltid. Det förekommer inga större skillnader mellan de olika branscherna. De anställda inom detaljhandeln har dock marginellt färre hemmavarande barn både vad gäller heltids- och deltidssysselsatta.

Diagram 2.10 Antal hemmavarande barn för heltids- respektive deltidssysselsatta, 2006



Källa: LINDA/SCB

De anställdas utbildningsnivå är ytterligare en faktor som kan tänkas påverka graden av deltidssysselsättning. Enligt de fakta som presenteras i tabell 2.2 råder det dock inga större skillnader i utbildningsnivå mellan heltids- respektive deltidssysselsatta.

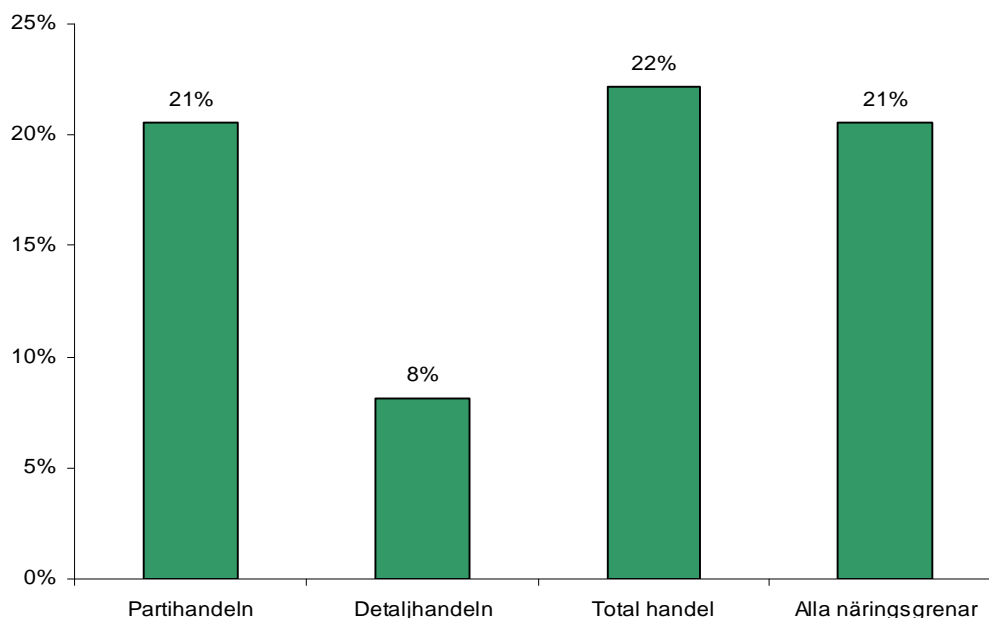
Tabell 2.2 Högsta uppnådda utbildningsnivå för heltids- respektive deltidssysselsatta, 2006

	Partihandeln	Detaljhandeln	Total Handel	Alla näringsgrenar
Heltid				
Förgymnasial %	14	16	15	12
Gymnasial %	58	61	60	49
Eftergymnasial %	27	23	25	38
Deltid				
Förgymnasial %	16	19	19	13
Gymnasial %	57	60	60	52
Eftergymnasial %	26	20	21	35

Källa: LINDA/SCB

Handelssektorn har emellertid en något lägre andel anställda med eftergymnasial utbildning i jämförelse med både partihandeln och näringslivet totalt. Detta innebär att de anställda inom det totala näringslivet i genomsnitt har en högre utbildningsnivå än de anställda inom detaljhandeln. Om man ser till skillnader mellan heltids- och deltidsanställda är andelen heltidsanställda som har eftergymnasial utbildning generellt sett högre än andelen deltidssysselsatta med eftergymnasial utbildning. Inom handelssektorn är de som enbart har förgymnasial utbildning i större utsträckning deltidssysselsatta jämfört med motsvarande andel för samtliga näringsgrenar.

Diagram 2.11 Löneskillnader mellan heltids- respektive deltidssysselsatta, heltidsjusterad, 2006



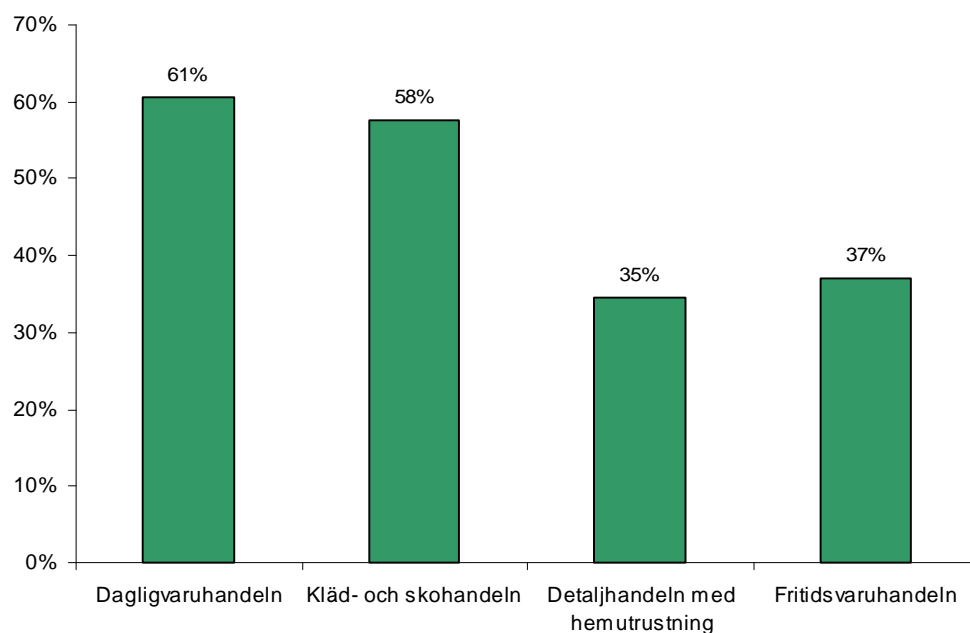
Källa: LINDA/SCB

Enligt diagram 2.11 är löneskillnaderna stora mellan branschernas heltids- och deltidssysselsatta, med undantag av detaljhandeln. Diagrammet presenterar löneskillnader mellan hel- och deltidssysselsatta efter det att de deltidssysselsattas löner justerats upp så att de motsvarar en heltidstjänst. Genomsnittet för samtliga näringsgrenar visar att en heltidsanställd har 21 procent högre lön än en deltidssysselsatt. Löneskillnaderna inom den totala handeln är något högre än genomsnittet för samtliga näringsgrenar. Beroende på om den anställde är heltids- eller deltidssysselsatt skiljer sig deras respektive löner med 22 procent. Inom detaljhandeln är skillnaderna som sagt betydligt mindre. Heltidsanställda inom detaljhandeln har i genomsnitt 8 procent högre lön än deltidssysselsatta. Studier har dock visat att löneskillnader mellan hel- och deltidssysselsatta beror på att grupperna skiljer sig åt exempelvis vad gäller ålder och utbildningsnivå, snarare än på själva deltidssysselsättningen i sig (Lindblom och Rosén, 2006).

2.3 Deltidssysselsättning inom detaljhandeln

Tidigare resultat har visat att deltidssysselsättning är mer förekommande inom detaljhandeln jämfört med partihandeln samt näringslivet som helhet. I syfte att få en mer detaljerad bild av deltidssysselsättningen inom detaljhandeln presenteras i diagram 2.12 dess fördelning inom detaljhandelns olika branscher.

Diagram 2.12 Andel deltidssysselsatta inom detaljhandeln, 2006

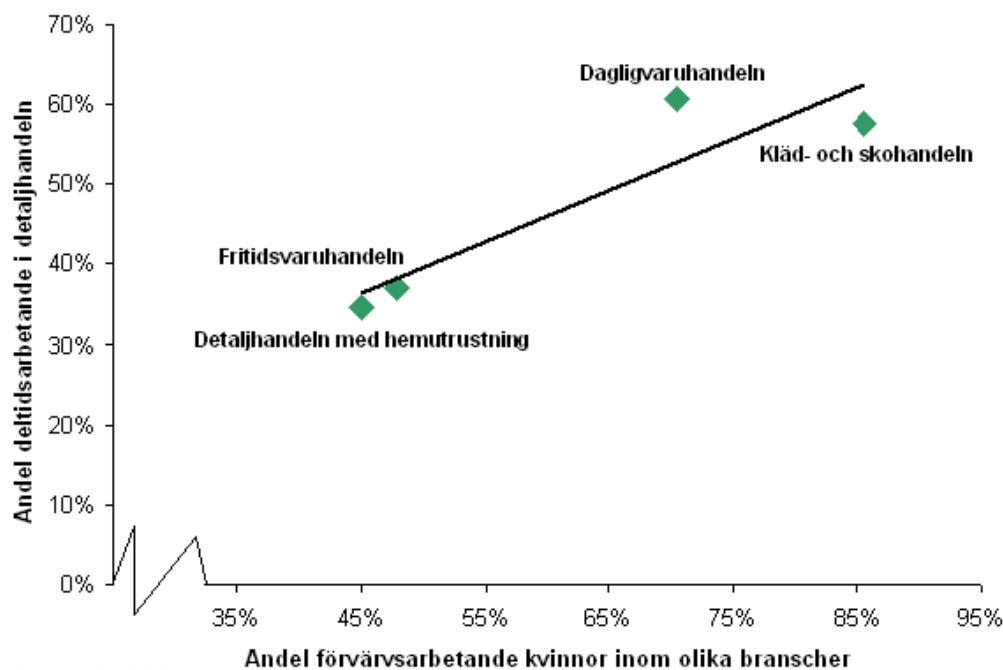


Källa: LINDA/SCB

Resultaten visar att andelen deltidssysselsatta är högst inom dagligvaruhandeln (61 procent) samt kläd- och skohandeln (58 procent), medan andelen är lägre inom fritidsvaruhandeln (37 procent) och detaljhandeln med hemutrustning (35 procent). Detta visar att det även finns en relativt stor spridning av andelen deltidssysselsatta inom detaljhandeln.

Som tidigare konstaterats (se diagram 2.5) är andelen deltidssysselsatta högre för de europeiska länder som har en hög andel förvärvsarbetande kvinnor. Detta förhållande illustreras i diagram 2.13 för de fyra detaljhandelsbranscherna. Dessa resultat bekräftar de tidigare eftersom andelen deltidssysselsatta är högre i de branscher där det kvinnliga förvärvsarbetandet är högt.

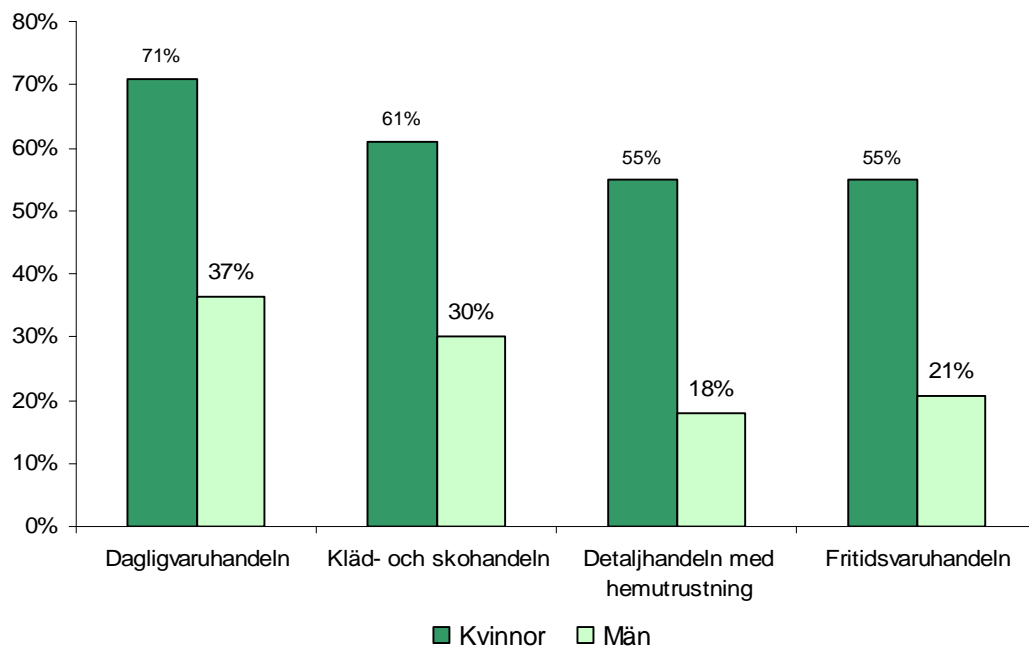
Diagram 2.13 Andel förvärvsarbetande kvinnor och andel deltidssysselsatta inom detaljhandeln, 2006



Resultaten som presenteras i diagram 2.12 och 2.13 visar att dagligvaruhandeln och kläd- och skohandeln som sagt har högst andel deltidssysselsatta, vilket innebär att det också är de branscherna som kommer att påverkas i högre utsträckning av en lagstiftning om rätt till heltid.

I diagram 2.14 illustreras könsskillnaderna mellan deltidssysselsatta för respektive bransch. Inom dagligvaruhandeln, vars deltidssysselsättning är mest omfattande, arbetar 71 procent av den kvinnliga arbetskraften deltid medan 37 procent av männen är deltidssysselsatta. För fritidsvaruhandeln, som har lägst andel deltidssysselsatta, är den relativa fördelningen av deltidssysselsättning mellan könen densamma. Av de kvinnor som arbetar med försäljning av fritidsvaror är 55 procent deltidssysselsatta, medan motsvarande siffra för männen är 21 procent. Övriga branscher följer mönstret.

Diagram 2.14 Andel deltidssysselsatta kvinnor och män inom detaljhandeln, 2006



Källa: LINDA/SCB

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det finns en stor variation mellan deltidsarbete mellan olika branscher inom detaljhandeln. Analysen har också visat att kvinnor, oavsett bransch, arbetar deltid i större utsträckning än män.

3. Tillvägagångssätt vid schemaanalys

Med syftet att besvara frågan hur lagförslaget rätt till heltid påverkar handelssektorn har verkliga scheman från olika butiker verksamma inom handeln samlats in och analyserats. I detta avsnitt redogörs för urvalet av de butiker som medverkar i studien samt den metod som använts vid schemaanalysen. Dessutom definieras olika begrepp som används i rapporten.

3.1 Urval av butiker

För att studera effekter av en stärkt rätt till heltid har HUI valt att analysera scheman från åtta butiker verksamma inom svensk detaljhandel. Vid urvalet av butiker har följande kriterier beaktats:

- *Branschspridning.* Lagförslaget kan påverka de olika handelsbranscherna på olika sätt. Analysen i avsnitt fem har till exempel visat att deltidsarbete är vanligare inom vissa detaljhandelsbranscher, såsom dagligvaruhandeln, jämfört med andra branscher. I syfte att beakta detta består urvalet av butiker från olika detaljhandelsbranscher.
- *Antal anställda.* Förslaget kan påverka stora butiker annorlunda än små. För att ta hänsyn till detta består urvalet av små butiker, mellanstora butiker och stora butiker med avseende på antalet anställda.
- *Ekonomisk signifikans.* För att analysen ska ha en stor ekonomisk relevans har företag valts ut som är väletablerade på den svenska detaljhandelsmarknaden. Detta innebär att resultaten från analysen också blir mer generaliserbara än om mer okända företag hade använts som urvals företag i studien.

De butiker som har valts ut som grund för denna studie är H&M, ICA Maxi, IKEA, Nilson, Stadium, Skopunkten, Onoff samt Willys Hemma. Mer information om respektive butik presenteras i tabell 3.1 nedan.

Tabell 3.1 Urvalsbutikerna

	H&M	ICA Maxi	IKEA	Nilson	Stadium	Skopunkten	Onoff	Willys Hemma
Bransch	Kläder	Dagligvaror	Hemutrustning	Skor	Fritidsvaror	Skor	Fritidsvaror	Dagligvaror
Antal anställda	12	79	126	3	19	7	16	8

Butikerna representerar, som synes, olika delar av detaljhandeln. Willys Hemma och stormarknaden ICA Maxi är verksamma inom dagligvaruhandeln medan kläd- och skohandeln representeras av H&M samt de relativt små butikerna Nilson och Skopunkten. Elektronikkedjan Onoff och sportkedjan Stadium företräder fritidsvaruhandeln, medan hemutrustningshandeln representeras av varuhusjätten IKEA. Antal anställda i butikerna i studien varierar mellan 3 och 126 stycken. Butikerna täcker därmed in olika delar av detaljhandeln och dessutom den storleksspridning som finns.

Från respektive butik har tre olika typer av scheman samlats in, scheman som beskriver förhållandena under en normalvecka, en lönevecka respektive en specialvecka. Avsikten med detta är att dels få en överblick över hur butiken bemannas under en normalvecka och dels hur bemanningen förändras under veckor med hög försäljning.

Normalvecka definieras som en vecka under månaden då inga särskilda händelser, såsom löneutbetalningar eller extra långa öppettider inträffar. En lönevecka definieras som en vecka där den 25:e infaller under veckans första dagar, då en majoritet av den svenska befolkningen får löneutbetalning omkring detta datum. Specialveckan skiljer sig åt för de olika butikerna med den gemensamma nämnaren att försäljningen förväntas vara särskilt hög under just denna vecka. Många av dagligvaruhandelns butiker möter en ökad efterfrågan och en stigande försäljning i samband med högtider. Av den anledningen har dagligvarubutikernas midsommarscheman analyserats. December månad är årets viktigaste månad för handeln utifrån försäljningssynpunkt. Med syfte att ta hänsyn till den högre försäljningen analyseras julveckans schema för butikerna inom fritidsvaruhandeln samt kläd- och skohandeln. På IKEA kallas specialveckan för en storvecka, IKEA definierar denna vecka som en ”mycket stark vecka” med hänsyn taget till försäljningen. Denna vecka sammanfaller nödvändigtvis inte med en någon högtid. Det är butikerna själva som valt ut scheman för respektive veckor utifrån ovanstående kriterier.

Det ska påpekas att schemaanalysen endast gäller för *en* verklig vecka för *en* speciell butik. Exempelvis är den H&M-butik som är med i studien inte representativ för alla H&M-butiker. Det är vare sig ett genomsnitt av ett visst antal veckor eller ett genomsnitt av ett visst antal butiker. Schemaanalysen beskriver förhållandena i en butik från respektive företag under en utvald vecka. Slutsatserna i denna rapport gäller därför endast för de studerade butikerna, men ger en indikation på hur förhållandena ser ut i handelssektorn som helhet.

I tabell 3.2 presenteras öppettiderna under en normalvecka för de butiker som är med i studien. Resultaten visar att öppettiderna skiljer sig relativt mycket mellan de olika butikerna. Dagligvarubutikerna har de längsta öppettiderna, medan det finns en relativt stor spridning i öppettider för de butiker som är verksamma inom kläd- och skohandeln. H&M är den butik som utmärker sig med långa öppettider under hela veckan i jämförelse med övriga butiker.

Tabell 3.2 Urvalsbutikernas öppettider

H&M	Mån-Sön 10.00-20.00
ICA Maxi	Mån-Sön 09.00-21.00
IKEA	Mån-Fre 10.00-20.00, Lör -Sön 10.00-18.00
Nilson	Mån-Fre 10.00-19.00, Lör 10.00-16.00, Sön 12.00-16.00
Stadium	Mån-Fre 10.00-19.00, Lör 10.00-16.00, Sön 12.00-16.00
Skopunkten	Mån-Fre 10.00-19.00, Lör 10.00-17.00, Sön 11.00-17.00
Onoff	Mån-Fre 10.00-20.00, Lör 10.00-17.00, Sön 11.00-17.00
Willys Hemma	Mån-Lör 09.00-20.00, Sön 10.00-20.00

3.2 Empirisk metod

Scheman från de åtta olika butikerna har analyserats med avsikt att studera de effekter som uppstår om lagförslaget gällande en stärkt rätt till heltid implementeras. Mer specifikt har följande frågeställningar studerats:

- Hur många anställda i respektive butik riskerar att förlora jobbet om lagförslaget genomförs?
- Är det möjligt att behålla dagens bemanning i butikerna med en förhöjd andel heltidsanställda?
- I vilken omfattning påverkas de deltidsanställdas arbetstider när delar av deltidspersonalen går upp till heltid?
- I vilken omfattning påverkas de heltidsanställdas arbetsituation när delar av deltidspersonalen går upp till heltid?

För att besvara frågeställningarna ovan definieras först vad en heltids- respektive deltidsanställning innebär, vilket i praktiken är en relativt komplex uppgift. Det finns flera olika definitioner på vad som ska klassas som en deltidsanställning. I SCB:s Arbetskraftsundersökning benämns individer som arbetar 35 timmar eller mer per vecka som heltidssysselsatta. Enligt handelsns kollektivavtal är emellertid den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd 38,25 timmar per vecka.⁴ I denna rapport har den senare definitionen använts, då analysen endast berör företag verksamma inom handelssektorn.

I tabell 3.3 redovisas de beräkningsmetoder som använts vid analysen av butikernas scheman. Föresatsen med denna tabell är att redan här ge läsaren en tydlig beskrivning av hur beräkningarna i schemaanalysen har genomförts. Resultaten från schemaanalysen redovisas i avsnitt fyra och fem.

⁴ Detta gäller för butiker med öppethållande sju dagar per vecka. I butiker med öppethållande färre än sju dagar per vecka är den ordinarie arbetstiden 40 timmar per helgfri vecka.

Tabell 3.3 Sammanfattning av resultat från schemaanalysen

Beräkning	Beräkningsmetod
Totalt antal arbetade timmar	Summering av det totala antalet schemalagda timmar under en vecka.
Antal heltidsanställda	Antal anställda som är kontrakterade till 38,25 timmar i veckan. ⁵
Antal deltidanställda	Antal anställda som är kontrakterade till mindre än 38,25 timmar i veckan.
Andel deltidstimmar	Andel av totalt antal arbetade timmar som arbetas av deltidanställda.
Variation i deltidarbete under en genomsnittlig veckodag	Andel deltidstimmar av totalt arbetade timmar under förmiddag, eftermiddag och kväll ⁶ .
Variation i deltidarbete under veckan	Andel deltidstimmar av totalt arbetade timmar under respektive veckodag.
Antal heltidstjänster som dagens deltidstimmar räcker till	Totalt antal arbetade deltidstimmar i veckan dividerat med 38,25 (heltidstjänst).
Antal deltidstjänster som måste tas bort då delar av deltidspersonalen går upp till heltid	Beräknas utifrån antagandet att kvarvarande deltidspersonal behåller ursprungligt kontrakt, det vill säga inte går ner i tid. <ol style="list-style-type: none"> 1. Nytt antal heltidstimmar = $(38,25 * \text{antal av deltidspersonal som går upp till heltid}) + (\text{ursprungligt antal heltidstimmar})$ 2. Nytt antal deltidstimmar = $(\text{ursprungligt antal deltidstimmar}) - (38,25 * \text{antal av deltidspersonal som går upp till heltid})$ 3. Nytt antal deltidstjänster = $(\text{nytt antal deltidstimmar}) / (\text{ursprunglig genomsnittlig arbetstid för deltidspersonalen})$. 4. Antal deltidstjänster som måste tas bort = $(\text{ursprungligt antal deltidstjänster}) - (\text{nytt antal deltidstjänster})$
Antal anställda i urvalsbutikerna under efterfrågetoppar	Maximalt antal anställda som samtidigt bemannar butiken
Förändring i genomsnittlig arbetstid för de deltidanställda då delar av deltidspersonalen går upp till heltid	Beräknas utifrån antagandet att kvarvarande deltidspersonal inte behåller ursprungligt kontrakt, det vill säga får förkortad arbetstid. Ny arbetstid för de deltidanställda = $(\text{nytt antal deltidstimmar}) / (\text{antal kvarvarande deltidanställda})$.

⁵ Vissa butiker tillämpar anställningskontrakt där en heltidstjänst omfattar färre än 38,25 timmar i veckan. Detta beror på att butikerna till viss del använder sig av reducerad veckoarbetstid istället för ob-ersättning. I dessa fall har butikernas egen definition av heltidsanställning använts.

⁶ Förmiddag, eftermiddag och kväll definieras utifrån respektive butiks öppettider. Beskrivning av detta finns i appendix.

4. Analys av butikernas scheman

I detta avsnitt har befintliga scheman från åtta olika butiker inom detaljhandeln analyserats. Inledningsvis diskuteras det regelverk och olika faktorer som påverkar schemaläggningen. Därefter presenteras omfattningen av deltidssysselsättning för respektive butik samt huruvida kundernas efterfrågan är jämnt fördelad. Dessutom illustreras hur andelen deltidssysselsatta varierar med försäljningen för de olika butikerna.

4.1 Schemaläggning och regelverk

Inom detaljhandeln återfinns en mängd olika butikstyper som i sin tur har olika förutsättningar. Koncepten varierar mellan mycket små butiker med 1-3 anställda till större butiker med över 800 anställda. Butikerna återfinns såväl på den lokala marknaden som i köpcentrum och externlägen. Likaså finns en spridning från butiker med ett stort utbud och hög servicegrad till mer utpräglade lågpriskoncept med ett mindre antal anställda samt lägre servicegrad.

Olika butikstyper har olika utgångspunkter när det gäller schemaläggning och bemanning av butiken. Att lägga ett schema är en komplex uppgift för arbetsgivaren. Förutom att ta hänsyn till lagar och regler bör arbetsgivaren dessutom sträva efter att göra en rättvis schemaläggning och att skapa en gynnsam arbetsmiljö. Arbetstiden, som följer av schemaläggningen, är viktig utifrån flera synvinklar. En lämpligt fördelad arbetstid är en förutsättning för att ge den anställde möjlighet att sköta arbetet på ett bra sätt samt gör att bemanningen i butiken är den rätta vid rätt tidpunkt på dygnet. Arbetstiden är även viktig med hänsyn tagen till den anställdes perspektiv. Den anställde ska ha rimliga arbetsvillkor och inte behöva arbeta ensam i utsatta lägen. Exempelvis berättar en ansvarig på H&M att butiken måste bemannas med minst två anställda under öppning och stängning. Schemat påverkar i vidare utsträckning även den anställdes privata tid. Arbetstiden sätter gränsen för hur den anställde kan hantera den egna vardagen. En optimal schemaläggning ska därmed passa både verksamheten och dess anställda. I tabell 4.1 nedan redovisas de bestämmelser som arbetsgivaren måste ta hänsyn till vid schemaläggning. Dessa regler ska skydda den anställdes mest grundläggande behov av vila och hälsa på längre sikt.

Tabell 4.1 Regelverk kring schemaläggning

Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan.

Övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad.

Den anställde ska ha ledigt i minst 11 timmar i följd under varje 24-timmarsperiod.

Den anställde ska ha rast senast efter fem timmars arbete.

Den anställde ska vara ledig minst 36 timmar i följd under varje sjudagarsperiod.

Ensidigt kassaarbete får utföras högst fyra timmar per arbetsdag. Ett arbetspass i kassan får vara högst två timmar. Endast de anställda som arbetar max två dagar i veckan kan tillåtas att ha ensidigt kassaarbete under en längre tid än fyra timmar per dag.

Veckoarbetstiden för heltidsanställda får inte över- eller underskrida genomsnittsarbetstiden per vecka med mer än sju timmar, för deltidsanställda fem timmar.

Den anställde ska ha minst 16 sammanhängande arbetsfria lördagar och söndagar under kalenderåret.

Arbetstiden per tjänstgöringspass får inte understiga tre timmar.

4.2 Försäljning och deltidsarbete i urvalsbutikerna

Omfattningen av deltidsarbete i de åtta butiker som ligger till grund för studien presenteras i tabell 4.2. Resultaten visar tydligt att detaljhandeln är en heterogen bransch med olika typer av butiker. Detta innebär också att en stärkt rätt till heltid kommer att påverka detaljhandelsföretagen på olika sätt beroende på exempelvis storlek och vilken bransch de är verksamma inom.

Tabell 4.2 Beskrivning av urvalsbutikerna

	H&M	ICA Maxi	IKEA	Nilson	Stadium	Skopunkten	Onoff	Willys Hemma
Antal arbetade timmar	420	2207	4243	80	506	160	491	259
Antal heltidssysselsatta	1	12	63	1	8	1	8	4
Antal deltidssysselsatta	11	67	63	2	11	6	8	4
Genomsnittlig arbetstid	35	28	34	27	27	23	31	32
Andel deltidstimmar	89%	80%	24%	61%	37%	83%	42%	36%

Antalet arbetade timmar är, enligt de resultat som presenteras i tabell 4.2, mycket varierande för de olika butikerna. Nilson, med endast tre anställda, använder sig av 80 arbetade timmar under en normalvecka, medan IKEA, som har 126 anställda, plockar ut 4 243 timmar under motsvarande vecka. Om man sätter antalet arbetade timmar i relation till antalet anställda är Skopunkten den butik där de anställda i genomsnitt arbetar minst antal timmar, medan personalen på H&M arbetar flest antal timmar i genomsnitt. Under en normalvecka arbetar personalen på Skopunkten och H&M i genomsnitt 22 respektive 35 timmar.

Andelen deltidstimmar skiljer sig som sagt åt från butik till butik. På H&M och Skopunkten är över 80 procent av timmarna deltidstimmar, vilket beror på att endast butikschefen är heltidsanställd medan de resterande är deltidsanställda. Förklaringen bakom Nilsons höga andel deltidstimmar är att butiken endast har tre anställda, varav två är deltidsanställda. Onoff, Willys Hemma och IKEA har lika många deltidsanställda som heltidsanställda, men andelen deltidstimmar skiljer sig markant. På Onoff är 42 procent av det totala antalet arbetade timmar deltidstimmar, medan motsvarande siffra för Willys Hemma och IKEA är 36 respektive 24 procent. Detta kan exempelvis jämföras med Stadium där drygt 60 procent av personalen är deltidsanställda samtidigt som andelen deltidstimmar är 38 procent. Med andra ord är andelen deltidstimmar lägre på Stadium än på Onoff, trots en större andel deltidsanställda. Generellt sett finns det inga entydiga mönster gällande butikernas andel deltidstimmar kontra andelen deltidsanställda. Den ena butiken är inte den andra lik och olika butiker möter kundernas efterfrågan på olika sätt. Analysen visar därmed att varje butiks situation är unik när det kommer till schemaläggning och bemanning av butiken.

Handelssektorn är överlag en sektor där kundernas efterfrågan tenderar att ha en heterogen spridning över dagen, under veckan och utslaget på året. I jämförelse med den stora dagligvarubutiken med externläge, där kunderna i regel handlar på kvällstid och under helgen, möter exempelvis kvartersbutiken en mer jämn efterfrågan under veckan. Närbutiken påverkas inte heller av löneutbetalning i samma utsträckning som till exempel en stormarknad. Även inom sällanköpsvaruhandeln är variationen i kundernas efterfrågan stor och generellt sett sker större delen av handeln på kvällstid och under helger. Överlag påverkas olika butikstyper mer eller mindre av olika omständigheter såsom utbetalning av löner och storhelger.

Tabell 4.3 Försäljningens variation under en genomsnittlig vardag

	H&M	ICA Maxi	Nilson	Stadium	Skopunkten	Onoff	Willys Hemma
Förmiddag	27%	22%	24%	28%	27%	23%	23%
Eftermiddag	37%	38%	44%	33%	34%	34%	36%
Kväll	37%	39%	32%	39%	39%	44%	41%

I tabell 4.3 illustreras butikernas variationer i försäljningen under en genomsnittlig vardag. Större delen av butikernas försäljning sker under eftermiddagen och kvällen. Genomgående äger omkring 75 procent av försäljningen rum från lunchtid och framåt. Onoff är den butik vars försäljning i större utsträckning än övriga butikers sker på kvällstid. 44 procent av Onoffs kunder besöker butiken efter klockan 17 under en genomsnittlig vardag.

Tabell 4.4 Försäljningens variation under veckan

	H&M	ICA Maxi	IKEA	Nilson	Stadium	Skopunkten	Onoff	Willys Hemma
Måndag	13%	11%	14%	10%	12%	15%	11%	15%
Tisdag	10%	10%	12%	12%	14%	15%	10%	14%
Onsdag	13%	11%	12%	18%	14%	12%	13%	14%
Torsdag	12%	16%	12%	7%	14%	12%	11%	14%
Fredag	17%	22%	14%	20%	15%	15%	17%	15%
Lördag	19%	18%	18%	32%	24%	17%	23%	14%
Söndag	16%	12%	18%	2%	7%	14%	15%	13%
Dagsförsäljning av total veckoförsäljning:								
Måndag - Torsdag	12%	12%	13%	12%	14%	14%	11%	15%
Fredag - Söndag	17%	17%	17%	18%	15%	15%	18%	14%

Fördelningen av försäljningen under veckan för de olika butikerna illustreras i tabell 4.4. Willys Hemma utmärker sig gentemot övriga butiker genom att uppvisa en förhållandevis jämn försäljning över veckan. Denna jämna försäljningsström beror till stor del på att Willys Hemma är en butik där människor handlar oavsett veckodag.

Det är med andra ord ingen butik för storhandling vid löning, utan snarare en butik där större delen av kunderna handlar därför att de bor i närheten av butiken eller för att butiken är placerad längs kundernas väg hem från jobbet. Butiken påverkas inte heller av storhelger och semestermånader i samma utsträckning som övriga butiker i studien.

På H&M, ICA Maxi, IKEA, Nilson och Onoff är det tydligt att försäljningen ökar vid veckans slut. I förhållande till den totala veckoförsäljningen är den genomsnittliga dagsförsäljningen under fredag till söndag betydligt högre än försäljningen under måndag till torsdag. Fredag och lördag är överlag de dagar då försäljningen är som högst för butikerna. På exempelvis Nilson och Stadium står lördagen ensam för 32 respektive 24 procent av veckans försäljning. Butikernas mycket låga siffror för söndagen förklaras till stor del av en hög försäljning tidigare under helgen samt söndagens korta öppettider. Utifrån tabell 4.3 och 4.4 kan det konstateras att försäljningen i butikerna varierar mellan olika tider på dagen, mellan veckans olika dagar och även mellan butikerna i sig. Dessa ojämna försäljningsströmmar påverkar i hög grad schemalagningen.

För att tillgodose kundernas spridda efterfrågan måste arbetsgivaren hitta en balans mellan antal heltids- och deltidsanställda. Det är tydligt att butikernas behov av deltidsanställda varierar kraftigt, vilket illustreras nedan i tabell 4.5 och 4.6. Tabellerna visar att arbetsgivaren använder sig av deltidsanställningar i större utsträckning under kvällar och helger för att tillmötesgå den ökade efterfrågan under dessa perioder.

Tabell 4.5 Variation i andelen deltidsysselsatta under en genomsnittlig vardag

	H&M	ICA Maxi	IKEA	Nilson	Stadium	Skopunkten	Onoff	Willys Hemma
Förmiddag	83%	71%	16%	19%	31%	58%	26%	14%
Eftermiddag	87%	79%	23%	59%	32%	72%	34%	36%
Kväll	93%	87%	23%	83%	35%	91%	37%	48%

Under en given dag bemannar de deltidsanställda i huvudsakligen butikerna på eftermiddagen och kvällen. Resultaten indikerar därmed att deltidarna främst arbetar när efterfrågan är hög. Butikerna tillgodoser därmed till stor del kundernas efterfrågan med hjälp av dem som är deltidsanställda.

Tabell 4.6 Variation i andel deltidssysselsatta under veckan

	H&M	ICA Maxi	IKEA	Nilson	Stadium	Skopunkten	Onoff	Willys Hemma
Måndag	82%	78%	24%	47%	31%	68%	47%	18%
Tisdag	90%	81%	24%	50%	29%	74%	31%	10%
Onsdag	86%	75%	28%	100%	37%	75%	28%	43%
Torsdag	88%	80%	24%	47%	34%	75%	21%	57%
Fredag	88%	75%	24%	50%	34%	73%	31%	36%
Lördag	100%	88%	56%	73%	59%	100%	67%	41%
Söndag	100%	91%	55%	100%	100%	100%	67%	53%

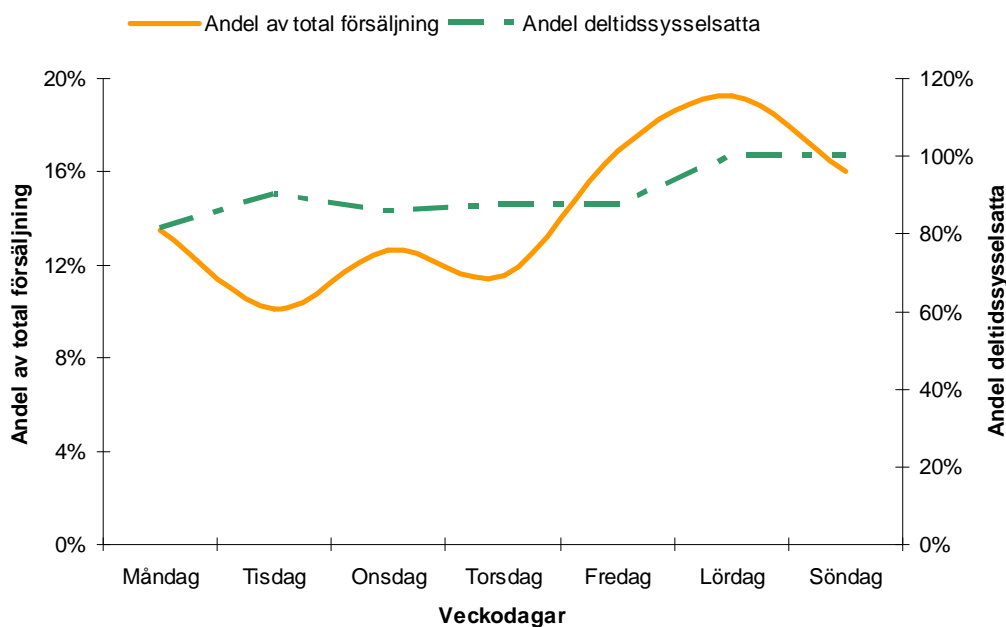
Även när man undersöker vilka veckodagar som butikernas deltidсанställda arbetar, syns ett tydligt mönster. Behovet ökar enligt tabell 4.6 ju längre veckan går. Stadium använder sig exempelvis av heltids- respektive deltidсанställda i olika stor utsträckning under olika veckodagar. Antalet deltidсанställda är någorlunda konstant under hela veckan, medan andelen ökar markant under helgen. Även på Skopunkten, IKEA och Onoff ser man tydligt att behovet av deltidсанställda tenderar att öka under slutet av veckan. Nilson och Willys Hemma uppvisar ingen bestämd trend över veckan, förutom att de har en hög andel deltidсанställda under helgen. Detta beror på att båda butikerna har få anställda och därmed ger förändringar i bemanningen stora utslag från den ena dagen till den andra.

Bland flertalet butiker ökar andelen deltidssysselsatta under helgen. Detta tyder på att de som arbetar heltid i regel vill arbeta under veckodagarna och att deltidсанställda används för att möta kundernas efterfrågan under helgerna.

4.3 Samband mellan försäljning och deltidсарbete i urvalsbutikerna

Det har konstaterats att andelen deltidсанställda är högre under kvällar och helger och det samma gäller butikernas försäljning. Med syftet att illustrera hur dessa två faktorer samvarierar presenteras därför ett diagram för respektive butik. Diagrammen visar hur omsättning och andel deltidssysselsatta varierar över veckan.

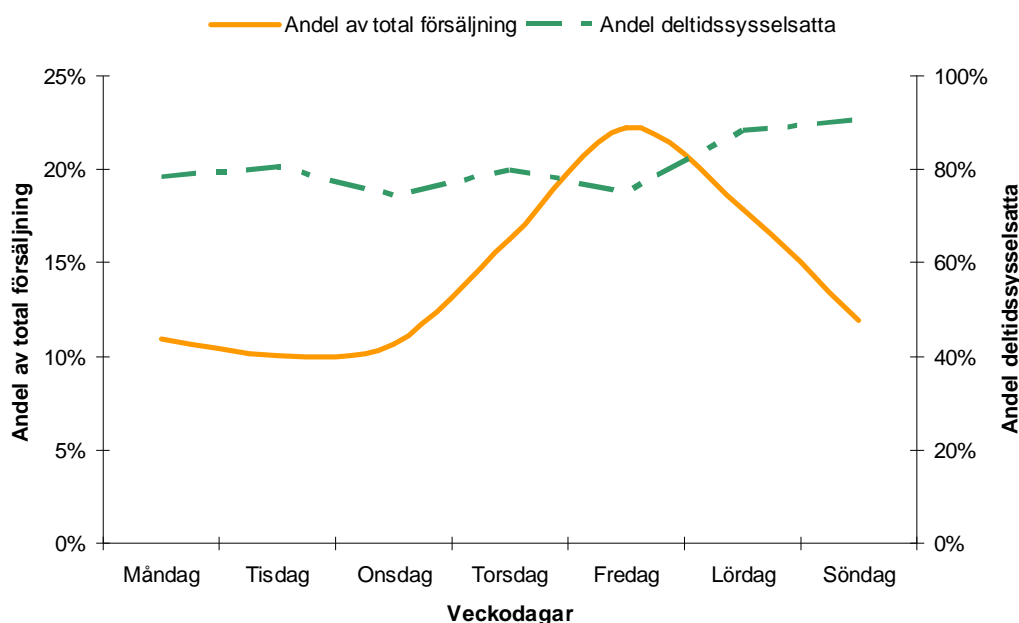
Diagram 4.1 Försäljning och deltidssarbete i en H&M-butik



H&M har sin försäljningstopp under fredag till söndag, med den högsta omsättningen under lördagen, vilket illustreras av den orangea linjen i diagram 4.1. Trots en avtagande trend under söndagen är försäljningen mycket högre under veckoslutet än i början av veckan. Andelen deltidssysselsatta stiger under helgen, vilket överensstämmer med försäljningsutvecklingen. För H&M ökar dock inte andelen deltidssysselsatta under fredagen då försäljningen accelererar. Det sker istället en ökning under lördagen och den nivån kvarstår under söndagen när försäljningen minskar. Det finns en enkel förklaring till detta och det är att andelen deltidssysselsatta är så hög på H&M att det inte bildas några tydliga mönster i variationen mellan omsättningsandel och andel deltidssysselsatta.

På H&M är bemanningen i butikerna dessutom högre i början av veckan i jämförelse med bemanningen under helgen. Det finns en enkel förklaring även till detta och det är ett mönster som återfinns bland flertalet butiker. Det höga antalet anställda i början av veckan beror på att under dessa dagar arbetar personalen med att fylla på, flytta/hänga om samt städa i butikerna. Under slutet av veckan är butikerna inriktade på försäljning och de anställda som arbetar under helgen är främst där för att sälja. Andelen deltidssysselsatta under dagen och veckan följer till stor del detta mönster, det vill säga lägre andel deltidssysselsatta i förhållande till omsättningsnivån under helgen och tvärtom i början av veckan.

Diagram 4.2 Försäljning och deltidsarbete i en ICA Maxi-butik

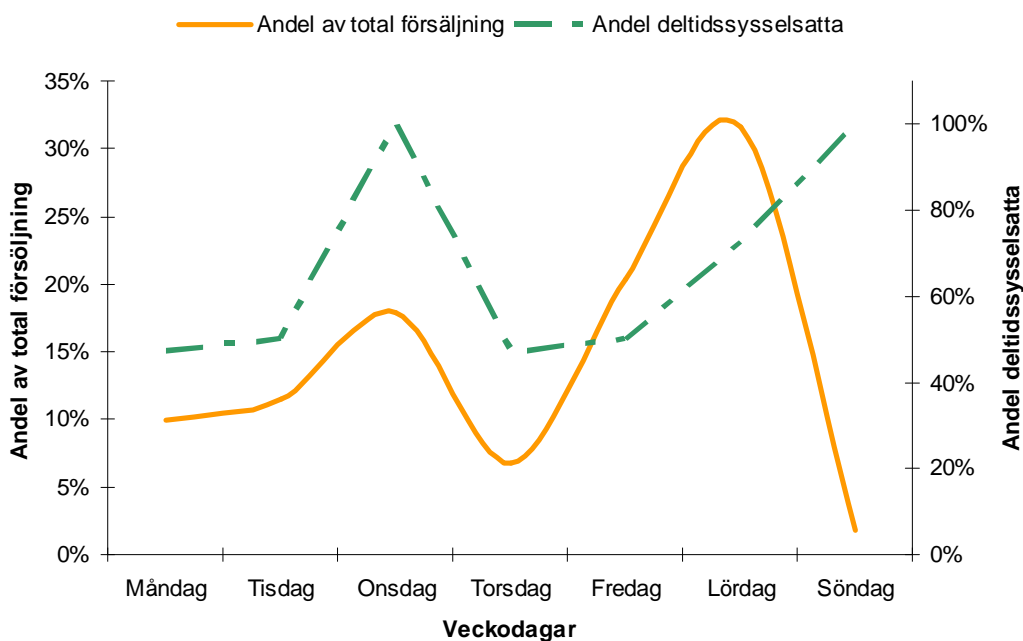


Omsättningsandel och andel deltidsysselsatta för ICA Maxi under en normalvecka illustreras i diagram 4.2 ovan. Mönstret är detsamma som för H&M. Försäljningen har en brant kurva framåt helgen. Ur försäljningssynpunkt är de bästa dagarna torsdag till lördag, med en kulminerande försäljning under fredagen. I en situation där omsättningen stiger med närmare 50 procent mellan onsdag och fredag, blir arbetsgivarens uppgift att antingen stärka personalstyrkan eller omfördela personalens arbetsuppgifter för att hålla servicenivån konstant gentemot kunderna. Veckoförsäljningen på ICA Maxi visar i stort sett samma återkommande mönster även om storleken på omsättningen naturligtvis varierar från vecka till vecka.

Liksom för H&M följer andelen deltidsanställda på ICA Maxi försäljningen under veckan i en mycket liten utsträckning. Detta beror på att båda butikerna har en mycket hög andel deltidsanställda, omkring 80 procent, som är förhållandevis konstant under hela veckan. Därmed samvarierar andelen deltidsanställda inte särskilt väl med försäljningen. Det kan dock konstateras att andelen deltidsanställda ökar under helgen även för ICA Maxi.

Diagram 4.3 illustrerar hur andelen deltidsysselsatta varierar med försäljningen för sko-butiken Nilson. Nilsons variation mellan omsättning och andel deltidsysselsatta under veckan representerar på ett bra sätt de svårigheter som många små butiker möter.

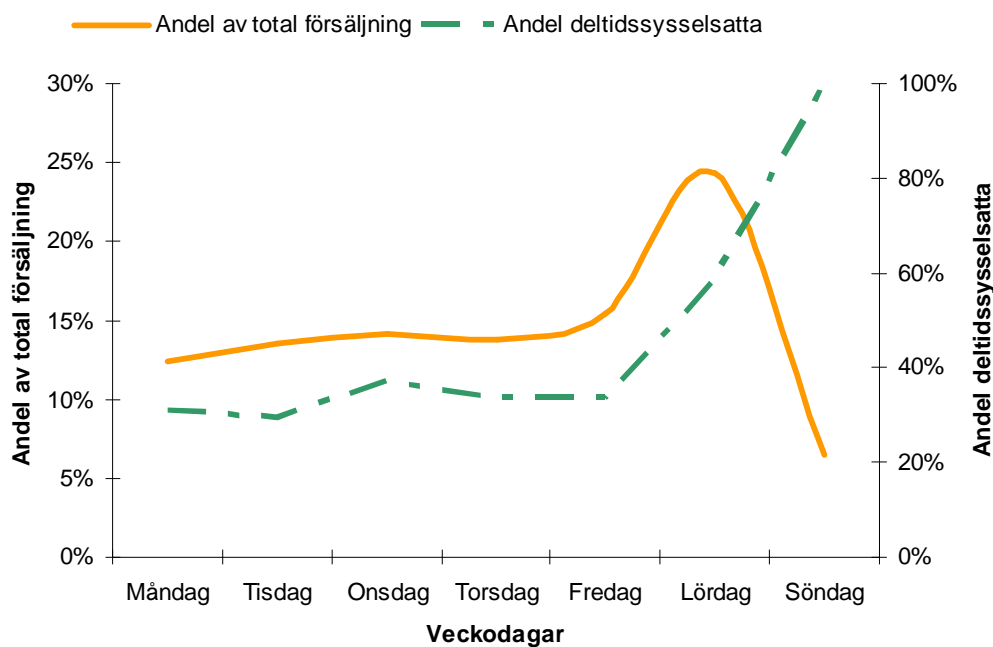
Diagram 4.3 Försäljning och deltidsarbete i en Nilson-butik



En personalansvarig på Nilson Group beskrev problemen med schemaläggning för små butiker. Försäljningen, som på grund av butikens storlek är betydligt lägre än andra butikers försäljning, är starkt koncentrerad till helgen, vilket försvårar arbetet med att bemanna butikerna. Då syftet är att tillgodose försäljningsströmmarna samtidigt som kundernas efterfrågan är kraftigt varierad och antalet anställda så få, blir konsekvensen att butiken många gånger antingen är över- eller underbemannad. För att uppfylla säkerhetskrav och andra bestämmelser kring schemaläggning och för att de anställda ska få ihop sina kontraktstimmar blir följden att butiken är överbemannad under vissa delar av veckan. Under perioder då försäljningen är högre är problemet snarare underbemanning eftersom det inte finns nog med personal att tillgå.

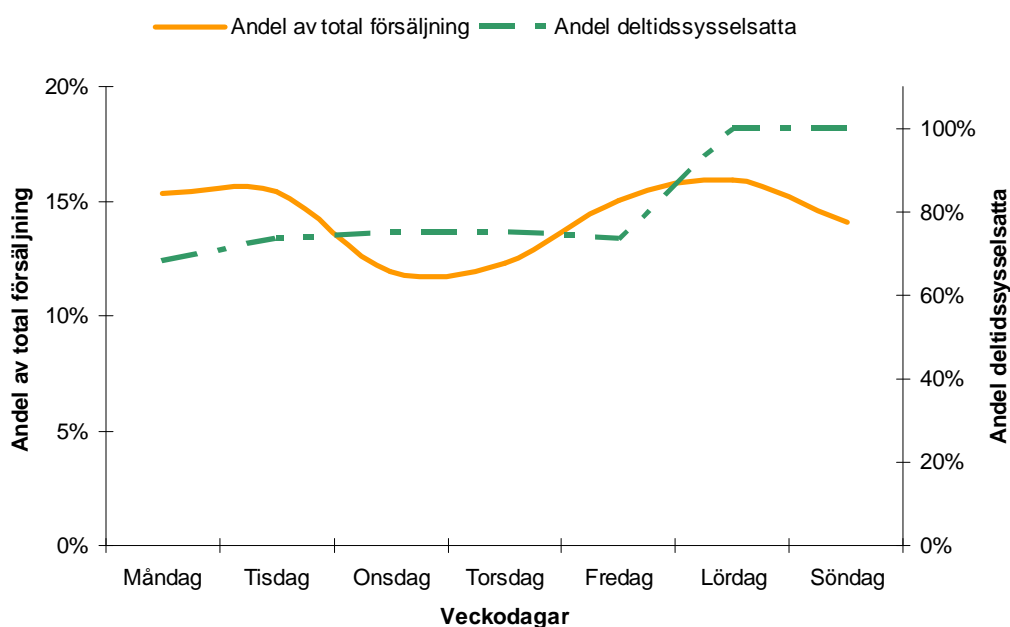
För Stadium kan man se en tydlig samvariation mellan storleken på butikens omsättning och andelen deltidsanställda under måndag till lördag. Stadium har en markant försäljningstopp under fredagen och lördagen och en starkt avtagande försäljning under söndagen. Med hjälp av den gröna streckade linjen ser man tydligt att behovet av deltidsanställda ökar avsevärt i samband med försäljningsökningen. Notera att detta resultat inte gäller för söndagen då försäljningen minskar kraftigt medan andelen deltidsanställda ökar till 100 procent. Återigen visar detta att de deltidsanställda används för att bemanna butiker under framförallt helger då heltidspersonalen i högre utsträckning har ledigt.

Diagram 4.4 Försäljning och deltidsarbete i en Stadium-butik



På Skopunkten kan två försäljningstoppar urskiljas från diagram 4.5, en under måndagen och en under helgen. Att försäljningen ökar framåt helgen är ingen nyhet, det överensstämmer med övriga butikers försäljningsmönster.

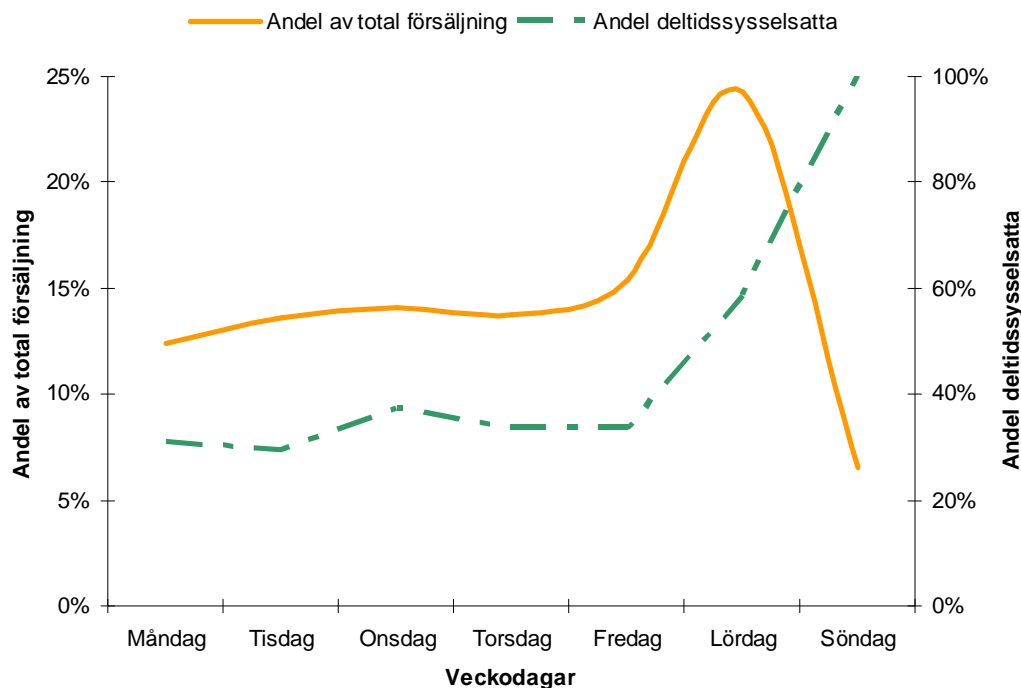
Diagram 4.5 Försäljning och deltidsarbete i en Skopunkten-butik



Bakom måndagens höga försäljning finns ingen naturlig förklaring. Vissa dagar är helt enkelt försäljningen högre utan någon egentlig bakomliggande orsak. Man kan tänka sig att vädret spelade in och även det faktum att det var en period kring skolavslutningen.

Andelen deltidsanställda följer försäljningsmönstret i stor utsträckning, med undantag av toppen under måndagen, vilket tyder på att denna försäljningsökning var oväntad. Under hela veckan ökar andelen deltidsanställda för att fram mot helgen öka markant.

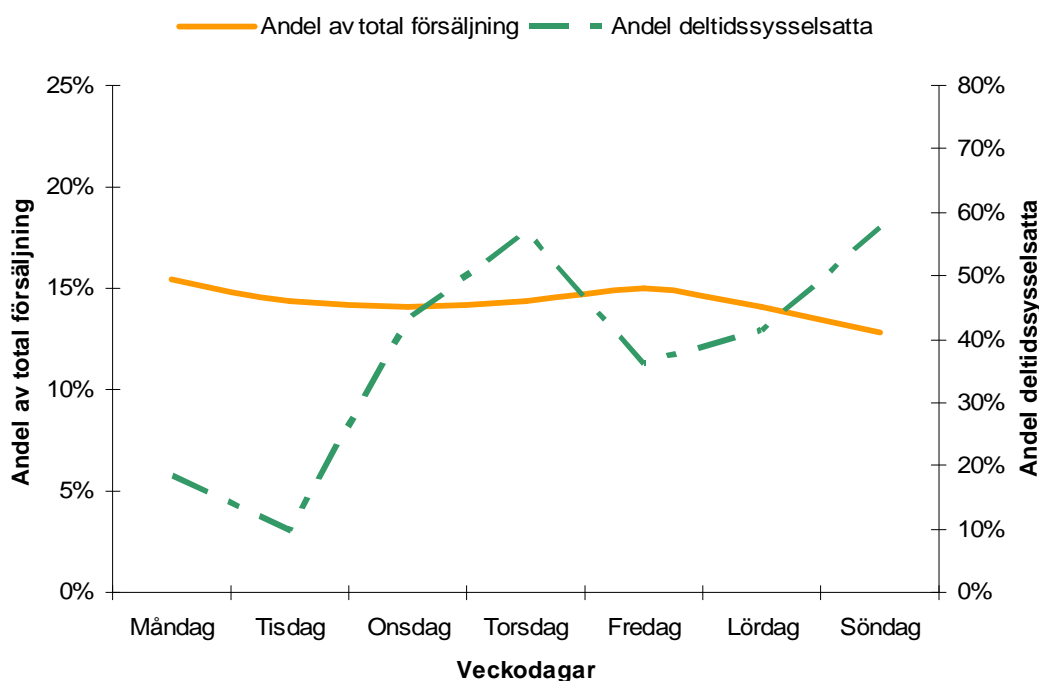
Diagram 4.6 Försäljning och deltidsarbete i en Onoff-butik



Elektronikkedjan Onoffs diagram påminner om Stadiums. Andelen deltidsanställda följer omsättningsutvecklingen under hela veckan fram till söndagen, då kurvorna pekar åt varsitt håll. Försäljningen är förhållandevis jämn under måndag till torsdag för att sedan öka markant och därefter avmattas betydligt under söndagen. Resultaten indikerar än en gång att deltidsanställda framförallt används under helger. Detta illustreras i diagram 4.6.

Diagrammet för Willys Hemma visar, till skillnad från övriga butikers diagram, ingen som helst samvariation mellan försäljningen och hur de deltidsanställda fördelar sig under veckan. Andelen deltidsanställda varierar kraftigt mellan veckodagarna, med en högre andel under torsdagen samt helgen. Försäljningen däremot är förhållandevis jämn under veckan och avtar något under lördag och söndag, det vill säga tvärt emot hur mönstret för den deltidsanställda personalen ser ut. I likhet med alla andra butiker verkar dock heltidare framförallt arbeta under veckodagarna, medan de deltidsanställda i mycket högre utsträckning arbetar under helgerna.

Diagram 4.7 Försäljning och deltidssarbete i en Willys Hemma-butik



Sammanfattningsvis kan det konstateras att analysen ger en tydlig indikation på att kundernas efterfrågan generellt sett inte är jämnt fördelad under vare sig dygnet eller veckan, vilket försvårar schemalagningen för butikerna. Kunderna måste erbjudas bra service, även under efterfrågetoppar, samtidigt som butiken inte ska överbemännas och därmed dras med onödiga kostnader. Butikerna strävar efter att möta kundernas efterfrågan på ett så effektivt sätt som möjligt, vilket bland annat görs genom att variera personalintensiteten efter behovet. Ibland är bemanningen högre än vad försäljningen kräver, främst under dagens första och sista timme, vilket för det mesta beror på andra omständigheter än försäljningen. Av säkerhetsskäl måste butiken bemännas av ett visst antal personer vid öppning och stängning och därutöver måste arbetstagarna få ihop de timmar som står i deras kontrakt, vilket ibland kan vara ett problem under perioder med lägre försäljning.

5. Följder av stärkt rätt till heltid

En stärkt rätt till heltid medför konsekvenser för handelssektorn. Analysen i detta avsnitt visar att en stärkt rätt till heltid framförallt kommer att innebära ökad arbetslöshet, förkortad arbetstid för de deltidsanställda som inte går upp till heltid samt fler schemalagda kvällar och helger för butikernas deltids- och heltidsanställda. Avsnittet innehåller även en fallstudie av en H&M-butik där man bestämde sig för att erbjuda alla anställda heltid.

5.1 Konsekvenser för urvalsbutikerna

Resultaten i tidigare avsnitt indikerar att människor handlar när de är lediga, det vill säga på kvällar och helger. För att möta konsumenternas skiftande efterfrågan har handeln ett stort behov av anställda som arbetar under dessa tider. Analysen i avsnitt fyra visar att det är de deltidsanställda som huvudsakligen täcker upp bemanningen under kvällar och helger. De deltidsanställda är därmed en mycket viktig faktor för att handeln ska klara av att erbjuda generösa öppettider.

För de deltidsanställda innebär kvälls- och helgpassen en möjlighet att höja inkomsten genom det extra tillskott som ob-ersättningen innebär. En ICA-handlare beskriver exempelvis att han har flera deltidsanställda som väljer att i stort sett enbart arbeta kvälls- och helgpas för att på så sätt nå upp till en inkomst som ligger i nivå med, eller över, de heltidsanställdas. Att de deltidsanställda i stor utsträckning arbetar kvälls- och helgpas innebär i sin tur att det idag finns heltidsanställda inom handeln som nästan arbetar vad man skulle kunna kalla ”kontorstider”. Detta gör det enklare för dessa män och kvinnor att till exempel kombinera familjeliv med heltidsanställningar inom handeln. Detta är emellertid en struktur som skulle vara svår att upprätthålla om en lagstiftning kring stärkt rätt till heltid införs.

Vad skulle det då innebära för butikerna om rätt till heltid blir verklighet? Med utgångspunkt i schemaanalysen beskrivs nedan en rad tänkbara scenarion. I tabell 5.1 visas antalet deltidsanställda för respektive butik samt hur många heltidstjänster som butikernas deltidstimmar skulle räcka till i dagsläget. Utifrån denna tabell är det möjligt att räkna ut hur många deltidsanställda som skulle mista sina arbeten då butikens timmar inte längre räcker till.

Tabell 5.1 Antal heltidstjänster som dagens deltidstimmar räcker till

	H&M	ICA Maxi	IKEA	Nilson	Stadium	Skopunkten	Onoff	Willys Hemma
Antal deltidsanställda	12	67	63	2	11	6	8	4
Antal heltidstjänster som dagens deltidstimmar räcker till	8	46	24	1	5	3	5	2

Om butikernas deltidstimmar gjordes om till heltidstjänster skulle det, bara för dessa åtta butiker, innebära att knappt 80 medarbetare blir av med sina arbeten. Det innebär, i genomsnitt, att tio anställda per butik blir arbetslösa. För IKEA exempelvis, som idag har 63 deltidsanställda, blir konsekvensen att 39 deltidstjänster försvinner. Det är därmed befogat att säga att rätt till heltid medför högre arbetslöshet.

Det är emellertid inte rimligt att anta att alla deltidsanställda i respektive butik vill gå upp till heltid. Enligt den statistik som redovisades i kapitel två är det omkring 25 procent av landets deltidssysselsatta som aktivt söker heltidsarbete. I tabellen nedan redogörs därför för hur respektive butik skulle påverkas om 25 procent av de deltidsanställda gör anspråk på heltidstjänster. Beräkningarna är gjorda utifrån antagandet att de anställda som fortsätter att arbeta deltid behåller sina ursprungliga kontrakt, det vill säga att de *inte* går ner i tid. I och med att den borgerliga regeringen vid årsskiftet begränsade möjligheten för landets deltidsanställda att stämpla upp till heltid, kan det tänkas att allt fler deltidsanställda kommer att vilja arbeta heltid. Tidigare kunde den som arbetade exempelvis 75 procent få ersättning från arbetslöshetskassan, vilket gjorde att personen i fråga hade en lön som inte skiljde sig allt för mycket från en heltidslön. Detta är således inte längre möjligt i samma utsträckning, varför det är troligt att allt fler deltidssysselsatta kommer att göra anspråk på heltidstjänster. För att ytterligare undersöka konsekvenserna av vad en stärkt rätt till heltid kan komma att innebära för butikerna i studien redogörs i tabellen nedan även för ett scenario där 50 respektive 75 procent av butikernas deltidsanställda begär heltid.

Tabell 5.2 Antal deltidstjänster som måste tas bort då delar av deltidspersonalen går upp till heltid

Antal deltidstjänster som måste tas bort...	H&M	ICA Maxi	IKEA	Nilson	Stadium	Skopunkten	Onoff	Willys Hemma
...om 25 procent vill arbeta heltid	1	8	25	-	4	2	1	1
...om 50 procent vill arbeta heltid	2	15	ej möjligt	1	ej möjligt	3	2	2
...om 75 procent vill arbeta heltid	3	ej möjligt	ej möjligt	ej möjligt	ej möjligt	ej möjligt	ej möjligt	ej möjligt

I tabell 5.2 ovan har restriktionen varit att behålla den genomsnittliga arbetstiden konstant för dem som idag är deltidsanställda. Tabellen visar att om 25 procent av respektive butiks deltidsanställda kräver att få arbeta heltid blir totalt 42 anställda arbetslösa. I snitt innebär det att fem deltidsanställda i varje butik mister sina arbeten. För IKEA, som har flest antal anställda, blir 25 deltidsanställda arbetslösa. För övriga butiker kanske antalet som blir arbetslösa inte ser så alarmerande ut, men vad man ska ha i åtanke är att flera av butikerna har få anställda och att även en liten reducering av arbetsstyrkan kan medföra väldiga problem. På exempelvis Skopunkten, som har sju anställda, kan förlusten av två anställda få stora konsekvenser.

Den borgerliga regeringens åtstramning av arbetslöshetskassan kan, som sagt, bidra till att allt fler deltidsanställda söker heltidsarbete. För IKEA och Stadium skulle det inte vara möjligt att erbjuda 50 procent av deltidspersonalen att arbeta heltid, om den resterande deltidspersonalen behåller sina kontrakt. Butikernas deltidstimmar räcker helt enkelt inte till för att göras om till så pass många heltidstjänster. För återstående butiker finns däremot möjligheten att erbjuda 50 procent av de deltidsanställda heltidstjänster, men som ett resultat av det förlorar flera deltidsanställda sina jobb. Om man ytterligare utvecklar det hela och tänker sig ett scenario där 75 procent kräver att få arbeta heltid kan ingen av butikerna, med undantag för H&M, tillhandahålla de deltidsanställda heltidstjänster på grund av bristen på timmar. H&M avviker från mönstret därför att butiken har en mycket hög andel deltidsanställda och att flertalet av dem redan idag arbetar i stort sett heltid. På H&M arbetar åtta av butikens elva deltidsanställda i genomsnitt 35 timmar i veckan.

Därmed påverkas butiken inte på samma sätt som resterande butiker där de deltidsanställda har en mycket större variation i antal arbetade timmar. Deltidspersonalen på ICA Maxi till exempel, arbetar allt från 4 till 37 timmar under en vecka. Förutom det faktum att tre anställda på H&M förlorar sina arbeten i samband med att 75 procent av deltidspersonalen går upp till heltid, förändras arbetssituationen i butiken. Antalet medarbetare som samtidigt befinner sig i butiken är nämligen av stor vikt, både utifrån kundernas och från personalens perspektiv.

Tabell 5.3 Antal anställda i urvalsbutikerna under efterfrågetoppar

	H&M	ICA Maxi	IKEA	Nilson	Stadium	Skopunkten	Onoff	Willys Hemma
Bemanning i butiken under efterfrågetoppar	8	57	75	2	13	4	10	6
Antal anställda idag	13	79	126	3	19	7	16	8

I tabell 5.3 illustreras hur många medarbetare som samtidigt måste bemanna respektive butik för att möta kundernas efterfrågan. Utifrån tabellen kan man tydligt se att skillnaden mellan butikernas totala antal anställda och antalet anställda som krävs under försäljningstoppar inte är särskilt stor. Om man tar exemplet med H&M, där tre anställda blir uppsagda i samband med att 75 procent av deltidspersonalen går upp till heltid, skulle det innebära att åtta av tio anställda måste kunna arbeta samtidigt. Under efterfrågetoppar bemannar H&M nämligen butiken med åtta medarbetare och om 75 procent av deltidspersonalen går upp till heltid medför det att butiken endast kan ha tio anställda. Detta innebär att det endast finns en marginal på två anställda, vilket kan vara otillräckligt på grund av de bestämmelser som finns kring schemaläggning.

Detta slår än hårdare mot butiker med färre anställda, så som Nilson och Willys Hemma. Under efterfrågetoppar bemannas Nilson-butiken med två av de tre anställda. Om 50 procent går upp till heltid tvingas resterande deltidspersonal att sluta. Det innebär att butikens två anställda alltid måste finnas tillgängliga vid perioder med högre försäljning, vilket skapar en besvärlig situation för butiken. Exempelvis slår kollektivavtalet fast att de anställda endast får arbeta ett begränsat antal helger under ett år.

Willys Hemma möter en liknande situation. Om halva deltidsstyrkan går upp till heltid tvingas arbetsgivaren att säga upp de två resterande deltidsanställda. Därmed har butiken endast sex anställda, vilket är precis det antal som krävs för att bemanna butiken under en försäljningstopp. I och med att butikerna gör heltidstjänster av deltidstimmarna tvingas ett visst antal medarbetare att sluta, vilket i sin tur gör det svårt för butikerna att möta kundernas efterfrågan under försäljningstoppar.

Analysen har visat att en stärkt rätt till heltid kommer att leda till ökad arbetslöshet om antalet arbetade timmar ska bibehållas för respektive butik. I praktiken går det dock inte att säga upp personal i allt för stor omfattning eftersom antalet anställda i butiken är av vikt för att i bästa möjliga mån möta kundernas efterfrågan. Det faktum att antalet medarbetare som samtidigt bemannar butiken är av betydelse samt att arbetsgivarens schemaläggning försvåras av gällande lagar och regler, gör det svårt att motivera förändringen av ett större antal deltidstjänster till färre antal heltidstjänster. Vad butikerna däremot kan göra är att erbjuda den kvarvarande deltidspersonalen färre timmar, vilket gör det möjligt att behålla servicenivån gentemot kunderna och samtidigt genomföra förändringen av deltidstjänster till heltidstjänster.

Genom att förkorta den genomsnittliga arbetstiden för de deltidssysselsatta som inte går upp till heltid, är det möjligt för butikerna att ha en fungerande bemanning både när det gäller att möta efterfrågetoppar samt uppfylla regler kring schemaläggningen. Frågan är emellertid hur uppskattad den nya arbetstiden är för dem som fortsätter att arbeta deltid. I tabell 5.4 skildras i vilken omfattning den genomsnittliga arbetstiden förkortas för deltidspersonalen i respektive butik.

Tabell 5.4 Förändring i genomsnittlig arbetstid för de deltidsanställda då delar av deltidspersonalen går upp till heltid

	H&M	ICA Maxi	IKEA	Nilson	Stadium	Skopunkten	Onoff	Willys Hemma
Genomsnittlig arbetstid för de deltidsanställda...								
...idag	28	26	16	24	17	22	26	23
...om 25 procent går från deltid till heltid	24	22	9	19	9	12	22	18
...om 50 procent går från deltid till heltid	16	15	ej möjligt	11	ej möjligt	3	13	7

För IKEA och Stadium, där deltidspersonalen har den kortaste genomsnittliga arbetstiden, blir konsekvenserna tydliga. Om 50 procent av butikernas deltidspersonal kräver att få gå upp till heltid har butiken helt enkelt inga timmar kvar att erbjuda deltidspersonalen, utan de tvingas att lämna sina arbeten. Deltidspersonalens genomsnittliga arbetstid förkortas även markant vid ett scenario där 25 procent av deltidspersonalen vill arbeta heltid. Från att tidigare ha arbetat 16 timmar på IKEA och 17 timmar på Stadium, blir den nya genomsnittliga deltidsarbetstiden nio timmar vardera på båda butikerna. Övriga butikers deltidspersonal påverkas även de av förändringen i hög utsträckning. När 25 procent av butikernas deltidspersonal går upp till heltid förkortas den genomsnittliga arbetstiden i snitt med sex timmar i veckan samt med 14 timmar i veckan då 50 procent börjar arbeta heltid. För personalen på Skopunkten blir förändringarna stora. Arbetstiden sjunker med tio timmar då 25 procent går från en deltidsanställning till en heltidsanställning och då 50 procent av deltidspersonalen går upp till heltid blir den kvarvarande deltidspersonalens genomsnittliga veckoarbetstid endast tre timmar. På H&M däremot påverkas den deltidsanställda personalen i mycket mindre utsträckning då 25 procent av deltidspersonalen går upp till heltid. Arbetstiden sjunker med fyra timmar, vilket kan jämföras med de 12,4 timmar som veckoarbetstiden förkortas med när 50 procent av deltidspersonalen gör anspråk på heltidstjänster. Resultaten i tabell 5.4 visar sammanfattningsvis att en konsekvens av stärkt rätt till heltid är att deltidspersonalen får arbeta färre timmar.

Avslutningsvis visar schemaanalysen att en stärkt rätt till heltid innebär att antalet heltidsanställda i butiken ökar, vilket i sin tur betyder att antalet deltidsanställda, som idag täcker upp under kvälls- och helgpassen, minskar. Detta innebär att heltidspersonalen får arbeta fler kvällar och helger. Ett alternativ skulle vara att de som idag arbetar heltid behåller sina ursprungliga scheman, medan den nyblivna heltidspersonalen täcker upp för det som tidigare varit deltidstimmar. Detta är emellertid inte en rimlig lösning. Dels på grund av att det då blir svårt att få de nyblivna heltidsanställdas scheman att gå ihop med lagar och kollektivavtal (det finns exempelvis bestämmelser för hur många helger per månad man får arbeta). Dels skulle det med stor sannolikhet också uppstå konflikter på arbetsplatsen om de ”gamla” och de ”nyblivna” heltidarna har olika arbetsvillkor. Därmed kommer även de som idag arbetar heltid att påverkas av en lagstiftning kring stärkt rätt till heltid. De kvälls- och helgpas som i stor utsträckning arbetas av den deltidssysselsatta personalen idag kommer istället att fördelas ut på de heltidssysselsatta.

5.2 Fallstudie – H&M erbjöd deltidspersonalen heltid

För att ge en tydligare bild av hur en stärkt rätt till heltid skulle kunna påverka dem som idag arbetar heltid beskrivs nedan ett verkligt fall från en H&M-butik som på prov erbjöd alla anställda att börja arbeta heltid.

H&M-butiken, med totalt 13 anställda, bestämde sig för att erbjuda alla deltidsanställda heltid. I utgångsläget var två personer i personalgruppen heltidsanställda och resterande 11 stycken var deltidsanställda. Tre stycken (27 procent) av deltidspersonalen anmälde intresse för att gå upp till heltid, medan en av de deltidssysselsatta ville öka anställningskontraktet med tre timmar i veckan. Två av deltidspersonalen, som arbetade 66 respektive 50 procent, ville behålla sina kontrakt. Övriga fyra deltidsanställda arbetade i utgångsläget relativt få timmar och kombinerade deltidarbetet med exempelvis studier. Dessa personer visade inte heller något intresse för att gå upp i tid. Sammanfattningsvis togs förslaget således emot positivt av personalen och det var, som sagt, fyra deltidsanställda som var intresserade av att utöka arbetstiden. När det nya schemat presenterades var dock mottagandet ett annat. Till att börja med sades ett vikariat upp på grund av bristen på timmar. Dessutom reagerade både de som sedan tidigare arbetat heltid och de som ville gå upp från deltid till heltid kraftigt på att det nya schemat innehöll kvälls- och helgpas i mycket stor utsträckning.

Efter mycket diskussion kom man ändå fram till att det var det bästa sättet att lägga schemat. För att deltidspersonalen skulle komma upp i det antal timmar som en heltidstjänst innebär krävdes det helt enkelt att de anställda arbetade många kvällar och helger. Det krävdes dessutom att de som redan tidigare arbetat heltid även började arbeta fler kvällar eller helger. Slutresultatet var att personalen var så missnöjda med schemat att samtliga bestämde sig för att tacka nej till erbjudandet om att gå upp till heltid.

I tabell 5.5 redovisas omfattningen på de anställdas kontrakt före och efter den tänkta schemaomläggningen samt en kort sammanfattning av konsekvenserna för var och en av de anställda⁷. Det generella mönster som illustreras i tabell 5.5 visar att de som går upp i tid arbetar längre pass och fler kvällar. Eftersom butikens behov av antal arbetade timmar inte förändrats innebär det att någon måste gå ned i tid för att de andra ska kunna gå upp i tid. I det här fallet löste man det genom att Filippa, som gick på ett vikariat, inte fick förlängt kontrakt. Dessutom fick fler ur extrapersonalen ett minskat antal schemalagda timmar.

Tabell 5.5 Sammanfattade konsekvenser av schemaförändringen

	Tidigare kontrakt	Nytt kontrakt	Sammanfattning konsekvenser
Rita	100%	100%	Ett extra pass (helg) för att få ihop samma antal timmar
Katrin	100%	100%	Små förändringar
Linda	78%	100%	Längre pass samt ett pass (kväll) extra i veckan
Kristina	78%	100%	Längre pass samt ett pass (kväll) extra i veckan
Martin	78%	100%	Längre pass samt ett pass (kväll) extra i veckan
Ida	78%	83%	Längre pass samt ett pass (kväll) extra i veckan
Filippa	78%	0%	Tjänsten försvinner
Noel	66%	66%	Kortare pass samt ett pass (kväll) extra i veckan
Nina	50%	50%	Små förändringar
Sandra	extra	extra	Ett pass mindre
Helga	extra	extra	Längre pass samt ett pass mindre
Jonna	extra	extra	Ett pass mindre
Maria	extra	extra	Små förändringar

⁷ Personalens namn är fingerade.

I tabell 5.6 redovisas mer i detalj hur personalens scheman såg ut före och efter den tänkta schemaomläggningen.⁸ För att tydliggöra schemaförändringarna markeras de pass som plockats bort med orange, de pass som lagts till markeras med blått och de pass som förändrats tidsmässigt har gröna markeringar.

Tabell 5.6 Schemaförändring när deltidssysselsatta går upp till heltid

		Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
Rita	Före	09.50-19.30	08.00-16.00		09.50-19.30	08.00-18.00		
	Efter	11.30-19.30	08.00-18.00			11.30-19.30	11.30-18.30	11.50-17.30
Katrin	Före	09.50-19.30	08.00-16.00	08.00-16.00		09.50-19.30	08.00-16.00	
	Efter	11.30-19.30	08.00-17.00	08.00-16.00		11.30-19.30	08.00-16.00	
Lina	Före	08.00-16.00	11.30-19.30	11.30-19.30			08.00-16.00	
	Efter	08.00-16.00	09.50-19.30	09.50-19.30		11.30-19.30	08.00-16.00	
Kristina	Före	08.00-16.00	11.30-19.30			11.30-19.30	08.00-16.00	
	Efter	08.00-18.00	11.30-19.30	09.50-19.30		09.50-19.30	08.00-16.00	
Martin	Före	11.30-19.30		08.00-16.00	11.30-19.30	11.30-19.30		
	Efter	09.50-19.30	09.50-19.30	08.00-18.00	09.50-19.30	08.00-16.00		
Ida	Före	11.30-19.30	09.50-18.00		11.30-19.30	08.00-16.00		
	Efter	11.30-19.30	11.30-19.30	09.50-18.00	11.30-19.30	08.00-16.00		
Filippa	Före	11.30-19.30		11.30-19.30	08.00-16.00	09.50-18.00		
	Efter	Denna tjänst tas bort						
Noel	Före			14.00-19.30	11.30-19.30		09.50-18.30	
	Efter		16.00-19.30	14.00-19.30	09.50-19.30		14.00-18.30	
Nina	Före	11.30-19.30			16.00-19.30	16.00-19.30	09.50-18.30	
	Efter	14.00-19.30			14.00-19.30	14.00-19.30	14.00-18.30	
Sandra	Före		16.00-19.30				09.50-18.30	11.50-17.30
	Efter						09.50-18.30	11.50-17.30
Helga	Före					16.00-19.30	12.00-18.30	11.50-17.30
	Efter						09.50-18.30	11.50-17.30
Jonna	Före					16.00-19.30	09.50-18.30	11.50-17.30
	Efter						09.50-18.30	11.50-17.30
Maria	Före			16.00-19.30			09.50-18.30	
	Efter						09.50-18.30	11.50-17.30

	Pass som plockas bort
	Pass som förändrats i tid
	Pass som lagts till

⁸ Eftersom detta endast är ett utdrag på en vecka summerar inte alltid den enskilda medarbetarens arbetade timmar upp till den kontrakterade tiden. Arbetsgivaren har rätt att i viss mån avvika från den kontrakterade tiden för att justera efter behov. På månads- eller årsbasis måste den arbetade tiden dock alltid summera upp till den kontrakterade tiden.

Inledningsvis visar tabellen att även den personal som arbetar heltid redan innan schemaomläggningen, Rita och Katrin, påverkas av förändringen. Rita ska, enligt det nya schemat, arbeta både lördag och söndag, vilket hon inte gjorde tidigare. Istället blir hon ledig under torsdagen. Katrin behåller samma arbetsdagar som tidigare, men passen förläggs något annorlunda under dagen, exempelvis arbetar hon en timme längre under tisdagen.

Lina, Kristina och Martin var de deltidsanställda som valde att gå upp till heltid. För att utöka deras arbetstid har deras pass förlängts och de har även fått ett extra pass per vecka. Att deras pass förlängs betyder att de i flera fall får arbeta uppåt tio timmar i sträck. Dessutom får samtliga arbeta minst en kväll mer i veckan.

Ida ville inte gå upp till heltid, men var intresserad av att gå upp i arbetstid med tre timmar per vecka. För henne är den största konsekvensen av schemaomläggningen att hon får arbeta ett pass under onsdagen, vilket hon inte gjorde tidigare. Detta kompenseras med ett något kortare pass under tisdagen. Schemaomläggningen innebär att Ida får arbeta kvällspass måndag till och med torsdag. För Filippa, som haft ett vikariat i butiken, innebär schemaomläggningen att hennes tjänst plockas bort. Hennes timmar fördelas istället ut på dem som går upp i arbetstid.

Avslutningsvis kan det konstateras att denna fallstudie stödjer de tidigare resultaten att en förstärkt rätt till heltid leder till ökad arbetslöshet, färre timmar för de som är deltidsanställda samt fler schemalagda kvällar och helger för butikernas deltids- och heltidssysselsatta.

6. Analys av butikernas scheman under löne- och specialvecka

I detta avsnitt analyseras respektive butiks scheman under veckor där försäljningen är högre än under en normalvecka. Syftet med detta avsnitt är att ytterligare urskilja hur behovet av deltidssysselsatta varierar med försäljningen samt i vilken utsträckning det påverkar schemaläggningen.

Analysen har tidigare visat att de deltidssysselsatta i större utsträckning arbetar under kvällar och helger, vilket i regel sammanfaller med en stigande försäljning. Butikerna inom detaljhandeln påverkas också i olika stor utsträckning av faktorer såsom löneutbetalningar och julhandel. Flertalet butiker möter en ökad försäljning i samband med löneveckor och storhelger samtidigt som många märker av en avmattning under sommaren och dagarna innan löneutbetalning. Med avsikt att undersöka i vilken omfattning butikerna förändrar bemanningen under perioder med hög försäljning har scheman för några särskilt utvalda veckor analyserats. Löneveckan är en sådan period, eftersom majoriteten av detaljhandelns butiker har en högre försäljning i samband med löneutbetalning. Många av dagligvaruhandelns butiker möter en ökad efterfrågan och en stigande försäljning i samband med högtider. Av den anledningen har dagligvarubutikernas midsommarscheman studerats. Ur försäljningssynpunkt är december månad årets viktigaste månad för handelssektorn. I syfte att ta hänsyn till detta undersöks även hur julveckan påverkar bemanningen för butikerna inom detaljhandelns olika branscher.

Tabell 6.1 Bemanning under normal- respektive lönevecka – Skopunkten

	Normalvecka	Lönevecka
Antal arbetade timmar	160	221
Andel deltidstimmar	79%	84%

Tabell 6.1 illustrerar tydligt hur Skopunktens behov av personal varierar mellan en normalvecka och en lönevecka. Under löneveckan ökade antalet arbetade timmar med närmare 40 procent och andelen deltidstimmar ökade med fem procent. Skopunktens personal arbetade ytterligare 61 timmar under veckan med löneutbetalning och deltidspersonalen tjänstgjorde hela 60 av dessa timmar. Detta illustrerar hur betydelsefull deltidspersonalens flexibilitet är för att Skopunkten ska kunna tillmötesgå kundernas ökade efterfrågan under löneveckan.

Den komplexa situation som skobutiken Nilson möter exemplifieras i tabell 6.2 nedan. Trots att försäljningen ökade med närmare 170 procent under julveckan i förhållande till normalveckan, ökar bemanningen i butiken obetydligt. Personalen arbetar ytterligare sex timmar under julveckan samtidigt som deltidspersonalens andel sjunker något. I själva verket innebär det inte att deltidspersonalen går ner i tid under julveckan, utan att butikschefen (som är butikens enda heltidsanställda) arbetar de extra timmarna. För Nilsons del vore det fel att säga att denna tabell är representativ för hur arbetsförhållandena som helhet ser ut. Det råder nämligen variation i bemanningen från vecka till vecka. Under vissa veckor arbetar butikschefen i större utsträckning än den övriga personalen, och andra veckor är förhållandet det omvända. Denna situation påverkar i hög grad andelen deltidstimmar, vilket illustreras i tabellen. Det råder inga större skillnader i bemanningen mellan perioder med hög försäljning jämfört med perioder med lägre försäljning, vilket förklaras med hänsyn tagen till butikens antal anställda. Under lågsäsong är många små butiker i själva verket överbemannade och under försäljningstoppar är personalstyrkan i underkant. Butiken tillgodoser därmed inte kundernas behov i den omfattning som är önskvärd.

Tabell 6.2 Bemanning under normal- respektive julvecka – Nilson

	Normalvecka	Julvecka
Antal arbetade timmar	80	86
Andel deltidstimmar	61%	55%

Arbetsituationen på IKEA belyses i tabell 6.3. Med hjälp av tabellen kan man tydligt se att antalet arbetade timmar ökar samtidigt som försäljningen ökar. Skillnaden mellan en normalvecka och en lönevecka är 335 timmar och motsvarande skillnad mellan en lönevecka och en storvecka⁹ är 186 timmar. För Skopunktens del visade det sig att det var deltidspersonalen som arbetade mer när antalet timmar ökade. När det gäller IKEA går både heltids- och deltidspersonal upp i tid när försäljningen ökar. Skillnaden mellan en normalvecka och en lönevecka motsvarar som sagt 335 timmar och den deltidspersonalen arbetade 65 procent av dessa timmar.

⁹ För IKEA innebär en storvecka en vecka då försäljningen är som allra högst. IKEA definierar denna vecka som en ”mycket stark vecka”.

Om man istället jämför en storvecka med en normalvecka arbetade personalen i genomsnitt 521 timmar mer och 61 procent arbetades av de deltidssysselsatta. Med avsikten att möta en ökande försäljning arbetar både heltids- och deltidspersonalen i större utsträckning, varav de deltidsanställda står för merparten av timmarna.

Tabell 6.3 Bemanning under normal-, löne- respektive storvecka – IKEA

	Normalvecka	Lönevecka	Storhelg
Antal arbetade timmar	4214	4549	4735
Andel deltidstimmar	24%	27%	28%

Inom dagligvaruhandeln bidrar de olika högtiderna till en ökad försäljning för många butiker. I nedanstående tabell redovisas hur en stigande försäljning påverkar bemanningen för ICA Maxi och Willys Hemma. På ICA Maxi är det tydligt att bemanningen i butiken ökar i takt med att försäljningen ökar. Under midsommarveckan är bemanningen som högst. I jämförelse med en normalvecka ökar antalet arbetade timmar med 363 timmar, det vill säga 17 procent. För ICA Maxi, liksom för Skopunkten, är det deltidspersonalen som går upp i tid när försäljningen ökar. Under midsommarveckan står deltidspersonalen för 100 procent av det ökande antalet timmar. Skillnaden i antal arbetade timmar mellan en normalvecka och en lönevecka är inte alls lika stor. Bemanningen ökar med 70 timmar, och både heltids- och deltidspersonalen går upp i tid för att möta försäljningsökningen.

Tabell 6.4 Bemanning under normal-, löne- respektive midsommarvecka – ICA Maxi och Willys Hemma

	Normalvecka	Lönevecka	Midsommarvecka
ICA Maxi			
Antal arbetade timmar	2207	2278	2570
Andel deltidstimmar	80%	79%	83%
Willys Hemma			
Antal arbetade timmar	259	262	261
Andel deltidstimmar	36%	36%	36%

För Willys Hemma ser situationen helt annorlunda ut. Varken antal arbetade timmar eller andel deltidstimmar ökar under vare sig löne- eller midsommarveckan jämfört med normalveckan, vilket förmodligen beror på att försäljningen under dessa veckor ökar med några procent. Under midsommarveckan är förvisso försäljningen högre under veckans fyra första dagar, jämfört med motsvarande dagar för normalveckan. Försäljningen sjunker däremot betydligt under helgen, vilket gör att skillnaden mellan de två veckorna blir förhållandevis liten. Att försäljningen ökar så pass marginellt påverkar naturligtvis att bemanningen inte förändras på liknande sätt som för ICA Maxi. Willys Hemma verkar vara en butik som inte påverkas av löneutbetalning, storhelger, semestertider etc. i samma utsträckning som många andra dagligvarubutiker. Detta visar också att en stärkt rätt till heltid kommer att påverka butiker på olika sätt och vara beroende av butikens storlek och branschtillhörighet.

För H&M, som tillhör kläd- och skohandeln, liksom för Onoff och Stadium, tillhörande fritidsvaruhandeln, är julhandeln en viktig månad för försäljningen. Under julveckan upplever butikerna en stigande försäljning som i sin tur medför högre bemanning i respektive butik. För samtliga butiker ökar antalet arbetade timmar och andelen deltidstimmar när försäljningen stiger, vilket illustreras i tabell 6.5.

På H&M är andelen deltidssysselsatta mycket hög, 89 procent av timmarna under en normalvecka arbetas av deltidspersonal. Både under löne- och julveckan bemannar deltidspersonalen butiken under de timmar som arbetas utöver det ordinarie antalet timmar. Under julveckan är bemanningen 56 timmar högre samtidigt som deltidspersonalen arbetar 58 timmar mer. Det betyder att heltidspersonalens faktiska arbetstid minskar på samma gång som antalet arbetade deltidstimmar ökar.

Även på Stadium kan ett liknande mönster urskiljas. Under löneveckan syns behovet av deltidspersonal tydligt. I jämförelse med under normalveckan ökar bemanningen med 18 timmar, medan deltidspersonalen arbetar 44 timmar mer. Skillnaden i antalet arbetade timmar mellan julveckan och normalveckan är 119 timmar, varav deltidspersonalen arbetar 100, det vill säga 84 procent.

Tabell 6.5 Bemanning under normal-, löne- respektive julvecka – H&M, Stadium och Onoff

	Normalvecka	Lönevecka	Julvecka
H&M			
Antal arbetade timmar	346	362	402
Andel deltidstimmar	89%	90%	91%
Stadium			
Antal arbetade timmar	507	525	626
Andel deltidstimmar	37%	44%	46%
Onoff			
Antal arbetade timmar	491	536	869
Andel deltidstimmar	42%	43%	56%

I takt med att försäljningen stiger ökar bemanningen liksom andelen deltidstimmar även på Onoff. Det är emellertid inte enbart deltidspersonalens timmar som ökar i omfattning under löne- och julveckan jämfört med normalveckan, utan även heltidspersonalens timmar ökar när försäljningen stiger. I jämförelse med normalveckan ökar den arbetade tiden med 45 timmar under löneveckan, varav deltidspersonalen arbetar 45 procent. Om man däremot jämför normalveckan med löneveckan arbetar deltidspersonalen 77 procent av den ökade arbetstiden.

Enligt de resultat som presenteras i tabellerna ovan är det tydligt att försäljningen påverkar i vilken omfattning deltidspersonalen för respektive butik arbetar. När försäljningen stiger arbetar den deltidsanställda personalen i allt större utsträckning. Om man jämför en normal försäljningsvecka med en vecka då försäljningen förväntas vara högre, exempelvis vid löneutbetalning och under julen, ökar andelen deltidssysselsatta för merparten av butikerna som deltar i studien. Detta visar att deltidsanställda är viktiga för att handeln ska kunna möta de försäljningstoppar som uppstår under löneveckor och storhelger.

7. Avslutande diskussion

Den tidigare socialdemokratiska regeringen lade i november 2005 fram ett förslag som innebar att deltidsanställda ska få rätt att arbeta heltid, det vill säga att normen på arbetsmarknaden ska vara heltid och deltidsarbete ett undantag. Lagförslaget genomfördes inte av den borgerliga alliansregeringen, men oppositionen och LO har inför nästkommande val- och avtalsrörelse visat att lagförslaget mycket väl kan bli en realitet. Antingen genom att LO får igenom förslaget i avtalsförhandlingarna eller om socialdemokraterna vinner valet och kan bilda regering.

Syftet med denna rapport har varit att studera hur en stärkt rätt till heltid kommer att påverka de anställda och de företag som är verksamma inom handelssektorn. Analysen har genomförts genom att scheman från åtta butiker verksamma inom olika detaljhandelsbranscher studerats. Resultaten från studien indikerar att:

- En stärkt rätt till heltid kommer att leda till en ökad arbetslöshet. Om 25 procent av de studerade butikernas deltidspersonal går upp till heltid innebär det att i genomsnitt 15 procent av butikernas anställda förlorar sina arbeten, under förutsättning att den kontrakterade arbetstiden för deltidspersonalen hålls konstant. Beroende på bland annat branschtillhörighet och storlek finns det emellertid en stor variation vad gäller i vilken omfattning butikerna kommer att påverkas.
- En stärkt rätt till heltid kommer att leda till fler schemalagda kvällar och helger för både deltids- och heltidspersonalen. Det är tydligt att de deltidsanställda i stor utsträckning arbetar under kvällar och helger, vilket medför att den heltidsanställda personalen kan arbeta förhållandevis normala arbetsveckor. Denna möjlighet kommer att begränsas då fler deltidsanställda går upp till heltid. Detta illustreras i ett verkligt exempel där personalen i en H&M-butik valde att avstå från erbjudandet att gå upp till heltid på grund av att det nya schemat innebar en betydande försämring. Både deltids- och heltidspersonalens scheman förändrades, bland annat genom att fler kvällar och helger lades till, i samband med att delar av deltidspersonalen gjorde anspråk på att arbeta heltid.

- En stärkt rätt till heltid kommer att leda till kortare arbetstider för den kvarvarande deltidspersonalen. Om 25 procent av de studerade butikernas deltidspersonal går upp till heltid innebär det att den deltidsanställda får arbeta i genomsnitt sex timmar mindre per vecka. Detta innebär att den kvarvarande deltidspersonalens inkomst samt förankring på arbetsmarknaden försämras.
- En stärkt rätt till heltid kommer att leda till att det blir svårt för butikerna att möta de tillfälliga försäljningstoppar som uppstår vid exempelvis löneveckor och storhelger. Resultaten i rapporten visar att den högre bemanningen under försäljningstopparna idag till stor del täcks upp genom att de deltidsanställda arbetar fler timmar. Detta implicerar att det i teorin är möjligt att göra om respektive butiks deltidstimmar till heltidstjänster, men i praktiken är det problematiskt att säga upp personal i allt för stor omfattning eftersom antalet anställda som samtidigt bemannar butiken är av stor vikt.

Utifrån analysen är det tydligt att många anställda inom handelssektorn kommer att drabbas i negativ bemärkelse om en stärkt rätt till heltid införs. Detta gäller främst de anställda som förlorar sina arbeten. Dessutom fungerar deltidсанställning för många som en väg in i arbetslivet. En stärkt rätt till heltid innebär att barriärerna för att ta sig in på arbetsmarknaden förstärks. Detta kommer framför allt att drabba ungdomar, invandrare och andra grupper som redan förut befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden.

Deltidсанställning innebär för många kvinnor och män en möjlighet att få livspusslet att gå ihop. Även om det inledningsvis kommer att vara upp till den anställde själv att välja mellan del- och heltidсанställning, kan en lagstiftning som lyfter fram heltid som norm på sikt inskränka på individens möjlighet att arbeta deltid. Om arbetsmarknaden drivs mot ett system med endast heltidсанställda begränsas utrymmet för deltidсанställningar och de som vill arbeta deltid kommer att få svårt att finna denna typ av tjänster.

Villkoren för de anställda inom handelssektorn kommer att förändras betydligt. För det första kommer den kvarvarande deltidspersonalen att drabbas av förkortad veckoarbetstid och för det andra kommer de som redan arbetar heltid, samt de anställda som går upp till heltid, att tvingas arbeta fler kvällar och helger. Att arbeta kvällar och helger är för många ett problem, bland annat för att den sociala infrastrukturen inte är anpassad för detta.

Exempelvis saknas barnomsorg under kvällar och helger i många kommuner runt om i landet. Butikerna kan i många fall få svårt att behålla kompetent och duktig personal till följd av detta.

Det faktum att delar av deltidspersonalen går upp till heltid medför per automatik att den övriga deltidspersonalens arbetstid minskas (under förutsättning att de inte sägs upp). Man kan då ställa frågan hur stor andel av deltidspersonalen som är fortsatt intresserad av att arbeta inom handeln? En förkortad arbetstid påverkar individens ekonomiska situation och det är dessutom troligt att lojaliteten gentemot arbetsgivaren minskar. En intressant fråga är hur detta kommer att påverka butikernas förmåga att rekrytera rätt människor till handeln.

Analysen visar att olika typer av butiker kommer att påverkas på olika sätt, men lagförslaget innebär överlag en försämring för samtliga företag. De små företagen är förlorare på grund av sin begränsade flexibilitet. Redan idag har små företag svårigheter att lägga scheman för att möta kundernas varierade efterfrågan och de generösa öppettider som handeln erbjuder. Ett exempel på detta är den Nilson-butik som beskrivs i schemaanalysen. Den bemannas idag av en heltidsanställd och två deltidanställda och om dessa två deltidstjänster slås ihop till en heltidstjänst blir situationen besvärlig för butiken. Det faktum att butiken då endast skulle ha två anställda innebär att båda dessa alltid måste finnas tillgängliga vid efterfrågetoppar. Detta är inte hållbart i längden och blir även svårt att få att gå ihop med gällande lagar och regler. Exempelvis får de anställda endast arbeta ett begränsat antal helger under ett år och därutöver ska de anställda ha ledigt i minst 11 timmar i följd under varje period om 24 timmar. Alla kvällar och helger kommer dessutom att fördelas ut på dessa två anställda, istället för som tidigare tre anställda. De större företagen är också de förlorare. I större butiker finns i stor utsträckning en tydlig fördelning mellan heltidstjänster, där den anställda har ett eget ansvarsområde, samt deltidstjänster som kompletterar bemanningen vid efterfrågetoppar under kvällar och helger. I och med att delar av deltidspersonalen går upp till heltid kommer denna struktur att förändras. Det kommer inte att finnas utrymme att på samma sätt bemanna upp butiken vid perioder med högre försäljning, vilket medför problem när det gäller att möta kundernas varierande efterfrågan.

En stärkt rätt till heltid för med sig negativa konsekvenser för både små och stora företag. Butikernas storlek och branschen de är verksamma i påverkar vilka följderna blir. Den avgörande faktorn är emellertid hur stor andel av deltidspersonalen i respektive butik som vill gå upp till heltid. Detta innebär att två matbutiker som har lika många anställda fullständigt godtyckligt kan drabbas olika om en lagstiftning skulle införas.

Eftersom butikerna kommer att få stora problem med att möta kundernas efterfrågan är en sannolik konsekvens att en lagstiftning om rätt till heltid leder till beteendeeffekter. Möjligheten att deltidsanställa är fundamental för många butiker inom handelssektorn och om den möjligheten begränsas kommer butikerna att försöka att lösa problemen på annat sätt. Ett tänkbart scenario är att det utvecklas bemanningsföretag specialiserade på att förse butikerna med extrapersonal under efterfrågetoppar. Frågan är om en lagstiftning på lång sikt verkligen kommer att leda till fler heltidstjänster, vilket sägs vara tanken med förslaget. Kommer man inte snarare att driva fram en utveckling av osäkra anställningsformer och en otryggare arbets-situation?

Dessutom uppkommer en rad olika funderingar när man läser betänkandet om stärkt rätt till heltid. Många anställda inom handeln blir till följd av införandet av en lagstiftning av med sina arbeten. Det är dock mycket oklart *vilka* anställda som ska ställa sina timmar till förfogande för att ge kollegorna möjlighet att gå upp till heltid. Lagen om anställningsskydd kan antas gälla, men vad händer om den som står sist i turordningen begär att få gå upp till heltid? I betänkandet står att företag med färre än tio anställda ska undantas från lagstiftningen. Det är dock ett stort frånsteg från praxis i den svenska arbetsmarknadslagstiftningen att tillämpa olika lagar på olika typer av företag. Kommer denna formulering att kvarstå eller kommer lagen att gälla för alla typer av företag? Hur kommer i så fall nyföretagandet att påverkas när möjligheten att ta ett litet steg i taget, genom att deltidsanställa, tas bort? Arbetsmiljörégeln om arbetsrotation går stick i stäv med införandet av rätt till heltid, eftersom arbetsrotation uppmuntrar till anställning av deltidsanställda. En stärkt rätt till heltid ger motstridiga riktlinjer. Vilka direktiv ska handeln lyssna till?

8. Källförteckning

Tryckta källor:

Björklund, Anders, Edin, Per-Anders, Holmlund, Bertil och Wadensjö, Eskil, *Arbetsmarknaden*, SNS Förlag, Stockholm 2000

European Foundations for the improving of living and working conditions, *The fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg 2007

Lindblom, Jessica och Rosén, Erika, *Wage discrimination: a study of women's conditions in the Swedish labor market 2001*, Högskolan i Gävle 2006

Statens offentliga utredningar, *Stärkt rätt till heltidsanställning*, Stockholm 2005

Svenska Dagbladet, "*Heltid en rättighet*", 070601

Databaser:

Longitudinell Individ Databas 2006 (LINDA, SCB)

Arbetsraftsundersökningen 1987-2007 (AKU, SCB)

9. Appendix

Tabell 9.1 Definition avseende respektive butiks uppdelning av dagen

	H&M	ICA Maxi	IKEA	Nilson	Stadium	Skopunkten	Onoff	Willys Hemma
Förmiddag	08.00-12.00	06.00-12.00	05.00-12.00	08.00-12.00	08.00-12.00	08.00-12.00	08.00-12.00	06.00-11.00
Eftermiddag	12.00-16.00	12.00-17.00	12.00-18.00	12.00-16.00	12.00-16.00	12.00-16.00	12.00-16.00	11.00-16.00
Kväll	16.00-20.15	17.00-21.30	18.00-21.00	12.00-19.15	12.00-19.15	12.00-19.15	16.00-20.30	16.00-20.15