



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI
OCH ARBETSVETENSKAP**

OM ATT KUNNA VÄLJA FÖRKORTAD ARBETSTID

En hållbarhetsanalys av den utvidgade deltidsrätten inom Göteborgs Stad



Jörgen Larsson
Sofia Björk
Erik Lundberg
Jonas Nässén
Ola Persson

Samling "Gothenburg Studies in Work Science"
Nr 23, 2021
ISBN 978-91-87876-41-7

Förord

Den här rapporten är en populärvetenskaplig sammanfattning av de vetenskapliga publikationerna från forskningsprojektet "Time use and sustainability"¹. Huvudfokus har varit att analysera de olika möjligheter och utmaningar som är förknippade med deltidsarbete och detta har skett genom ett tvärvetenskapligt samarbete mellan Jörgen Larsson (Chalmers) och Sofia Björk (Göteborgs universitet), Erik Lundberg (Göteborgs universitet), Jonas Nässén (Chalmers) och Ola Persson (KTH). Datainsamling genomfördes genom ett nära samarbete med Göteborgs Stad där Yvonne Bergström och Agneta Thorin på stadsledningskontoret har varit till mycket stor hjälp. Tomas Berglund och Lotta Dellve på institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet har gett värdefulla synpunkter på tidigare versioner av denna rapport.

Genom den här rapporten görs forskningsresultaten lättillgängliga för politiker, opinionsbildare och intresserad allmänhet. Den som är vill ta del av metod och utförliga empiriska resultat kan fördjupa sig i de vetenskapliga publikationerna².

1. Björk, S., Larsson, J., & Lundberg, E. (2020). Choosing to Work Part-Time – Combinations of Motives and the Role of Preferences and Constraints. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*.
2. Larsson, J., Nässén, J., Lundberg, E. (2019). Work-time reduction for sustainable lifestyles in *Handbook of Global Sustainability Governance*. Routledge. Redaktörer: Fuchs, D., Hayden, A., Kalfagianni, A.
3. Larsson J, Kamb A, Nässén J (2018) Pairing sharing practices with part time work. *Conference paper, SCORAI 2018*
4. Larsson J, Nässén J, Andersson D (2017) Subjective Temporal Well-being: Defining, Measuring, and Applying a New Concept. *Cogent social sciences*.
5. Larsson J, & Björk S (2017) Swedish Fathers Choosing Part-Time Work. *Community, Work & Family*.
6. Persson O, Larsson J, Nässén J (ej publicerad ännu) Working Less by Choice – What are the Benefits and Hardships?
7. Lundberg E, Larsson J, & Björk S (ej publicerad ännu) Employee-driven Part-time Work: Challenges and strategies among line-managers

¹ Projektet finansierades i huvudsak av det statliga forskningsrådet Formas, men även av forskningsprogrammet Mistra Sustainable consumption. Bakgrunden till projektet är Jörgen Larssons avhandling i sociologi "Studier i tidsmässig välfärd – med fokus på tidsstrategier och tidspolitik för småbarnsfamiljer" <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/28371>

² Om publikationerna är svåra att få tag på så kontakta jorgen.larsson@chalmers.se

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	6
Olika former av arbetstidsförkortning.....	6
Deltidsarbete och Göteborgs Stads utvidgade deltid rätt	8
Syfte och metod	10
Motiv för deltidarbete	12
Deltid och välbefinnandet	14
Tidsautonomi, hälsa och balans arbete - privatliv	14
Ekonomiska svårigheter och stress på jobbet	16
Ekonomisk hållbarhet	18
Hur hanteras arbetsuppgifterna?.....	18
Deltid som sätt att behålla arbetskraft och att förebygga sjukskrivning.....	21
Svårigheter förknippade med deltidarbete.....	21
Social hållbarhet	22
Effekter på jämställdheten av en utvidgad deltid rätt.....	23
Ekologisk hållbarhet	24
Resurssparande + deltid = hållbar & attraktiv livsstil	25
Avslutande diskussion	26
Bilagor	30
Bilaga 1 – Regler kring lagstadgad deltid rätt.....	30
Bilaga 2 – Göteborgs Stads regelverk för utvidgad deltid rätt	33
Bilaga 3 – Chalmers regelverk för utvidgad deltid rätt.....	39
Referenser	42

Sammanfattning

Syftet med den här rapporten är att bidra till diskussionen om hur en utvidgad deltid rätt påverkar möjligheterna till en hållbar livsstil och ett hållbart samhälle.

År 2015 beslutade Göteborg stad att införa ”rätt till heltid med möjlighet att arbeta deltid”. Detta innebär att den lagstadgade deltidsrätten för småbarnsföräldrar och studerande har utvidgats så att anställda i Göteborg stad ges goda möjligheter att gå ner i arbetstid oavsett vilket motiv de har. Den utvidgade deltidsrätten innebär att ”kommunen ska ha en så generös inställning som möjligt utifrån verksamhetens krav och att ansvarig chef ska samråda med HR-funktion inför eventuellt beslut att inte bevilja lägre sysselsättningsgrad”.

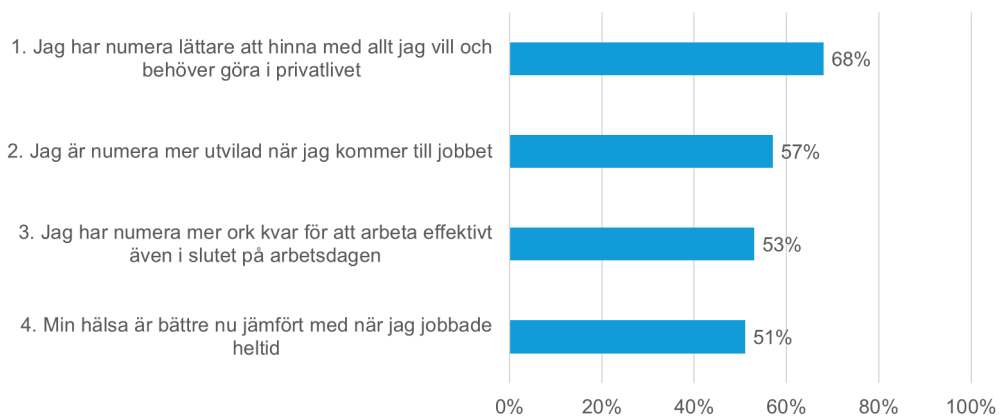
I denna populärvetenskapliga rapport sammanfattas de vetenskapliga analyser som har gjorts avseende den utvidgade deltidsrättens effekter för de anställdas välbefinnande samt för hur den påverkar den sociala, ekonomiska och ekologiska hållbarheten. Analysen är baserad på en enkätundersökning genomförd bland 994 personer som arbetade deltid, men som har en ”heltid i botten”.

Deltid och välbefinnandet

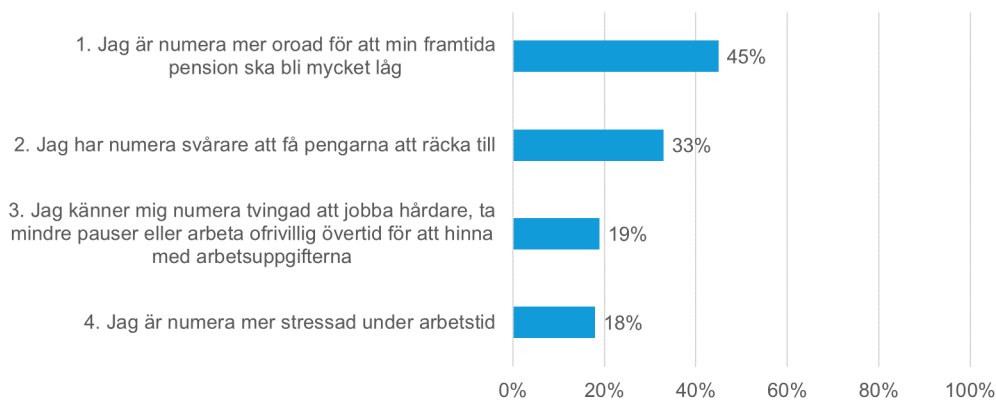
Utöver motivet att få mer tid med sina barn visade det sig att motiven att arbetet är för fysiskt eller psykiskt krävande var mycket vanliga. Detta illustrerar att för många av respondenterna så är deltid en coping-strategi. Många har mycket krävande arbetsförhållanden, och ibland även en dålig hälsa, vilket gör att de känner sig tvingade att arbeta deltid.



Enkätundersökningen visar att de flesta som har reducerat sin arbetstid upplever att det medfört positiva konsekvenser i form av mer tid och energi samt bättre hälsa.



Bland de negativa effekterna av förkortad arbetstid finns i synnerhet ekonomiska svårigheter och stress på jobbet.



Ekonomisk hållbarhet

Utöver de relativt positiva effekterna som en deltidstjänst har på individnivå så har även analyser gjorts av effekter på den ekonomiska hållbarheten på samhällsnivå.

Grundläggande när det gäller deltidarbete är att huvuddelen av de ekonomiska konsekvenserna bärs av den anställde själv genom att nivån på lönen sänks. Arbetstidsförkortning med bibehållen lön är förknippat med större ekonomiska utmaningar för både arbetsgivaren och samhället i stort.

För att analysera hur den utvidgade deltidstjänsten påverkar verksamheten så har intervjuer genomförts med linjechefer med erfarenhet av deltidstjänstgörande personal. En grundläggande verksamhetsfråga i samband med deltidstjänst är vad som händer med arbetsuppgifterna när en individ går från heltid till deltid. Resultaten visar att det långt ifrån alltid genomförs en *planerad omfördelning* av arbetsuppgifter till andra anställda t.ex. genom att rekrytera en ny anställd eller genom att låta en befintlig anställd gå upp i arbetstid. Istället verkar det vanligaste sättet att hantera arbetsuppgifterna vara genom *egen effektivisering*. Många av de som arbetar deltid menar att de orkar arbeta effektivt och att de prioriterar bort onödiga uppgifter. Det förekom också vad man kan kalla för *negativ intensifiering* i form av att den deltidstjänstgörande eller kollegorna behövde jobba hårdare, ta mindre pauser eller arbeta ofrivillig övertid för att hinna med arbetsuppgifterna. När arbetstiden inte ersätts så sparar organisationen lönekostnader, men om detta drivs för långt så kan totaleffekten bli negativ för verksamheten.

Linjecheferna tog upp en del svårigheter med deltidarbete. Utöver utmaningen att hitta ett sätt att täcka upp för den reducerade arbetstiden så lyftes svårigheter som var förknippade med kommunikation fram. Ju fler som arbetar deltid desto svårare blir det att t.ex. hitta tider för att ha möten. De flesta av de intervjuade linjecheferna var dock positiva till en utvidgad deltidsrätt. Flera tar upp deltidsrätten som ett verktyg för att behålla personal, något som de ser som extra viktigt när det gäller yrken där det råder arbetskraftsbrist. Deltidarbete ses också som ett sätt att förebygga sjukskrivning. Att hantera sjukfrånvaro som ofta dyker upp plötsligt uppfattas av cheferna som en större utmaning än att hantera förfrågningar om att arbeta deltid, något som bidrar till chefernas positiva attityd till deltidarbete.

Social och ekologisk hållbarhet

I rapporten görs också övergripande analyser av hur en utvidgad deltidsrätt kan påverka både den sociala och ekologiska hållbarheten. Utöver möjliga effekter på social sammanhållning och ekonomisk jämlikhet så är framför allt effekten på jämställdheten mellan könen central. När utvidgad deltidsrätt införs på en kvinnodominerad arbetsplats så medför det naturligtvis att det främst är kvinnor som utnyttjar denna rätt, något som bidrar till ökade inkomstskillnader.

Det finns dock fler perspektiv som kan ge en bredare bild. En aspekt är att om deltidsrätten införs tillsammans med en heltidsrätt så har det totalt sett klara jämställdhetsfördelar. Inkomsten ökar för de kvinnor som väljer att gå upp till heltid och de kvinnor som väljer att bibehålla en lägre sysselsättningsgrad har ändå möjlighet att gå upp i tid längre fram. Ett annat perspektiv är frågan om vad som händer om deltidsrätt införs på en mansdominerad arbetsplats. Skulle det där bidra till uppluckrad heltidnorm och större möjligheter för män att anpassa sin arbetstid efter t.ex. de omsorgsbehov som finns och sin egen hälsomässiga situation?

En annan central samhällsfråga är hur en utvidgad deltidsrätt skulle påverka den ekologiska hållbarheten. En aspekt är att deltid ger lägre inkomster vilket i sin tur begränsar konsumtionsvolymen och därmed konsumtionens totala miljöpåverkan. Enligt vår tidigare analys medför 1% kortare arbetstid i cirka 0,8 % lägre klimatbelastning. De anställda i Göteborgs Stad som har valt att gå ner i arbetstid arbetar i snitt 20% mindre än heltid och under antagandet om att detta på sikt leder till lägre konsumtion i motsvarande grad så skulle deras klimatpåverkan minska med cirka 15%. Det finns dock många faktorer som kan påverka utfallet. Analyser på hushållsnivå och på samhällsnivå behöver beakta att en individuell arbetstidsförkortning kan leda till att en annan person ökar sin konsumtion.

Den förkortade arbetstiden kan också förstärka möjligheterna för en resursbesparande livsstil eftersom detta ofta tar mer tid i anspråk, t.ex. att köpa second hand eller att dela saker med andra. Många resursbesparande handlingar innebär också att man får tillgång till attraktiva varor utan att behöva betala det fulla nypriset vilket i sin tur kan göra att man kan undvika de upplevelser av relativ fattigdom som deltidarbete annars riskerar att leda till.

Inledning

Många i Sverige har en relativt hög materiell välfärd medan den tidsmässiga välfärden är låg med upplevelser av tidsbrist och missnöje med hur tiden fördelas mellan t.ex. arbete och privatliv (Larsson m.fl., 2017). Bakom dessa problem på individnivå finns samhällsstrukturer som formar våra liv och påverkar möjligheten att uppnå hållbara livsstilar och ett hållbart samhälle. Regler och normer som formar hur mycket vi arbetar är en sådan grundläggande samhällsstruktur.

Deltidsarbete analyseras ofta som ett problem när det gäller jämställdhet och samhällsekonomi (Drange & Egeland, 2014). Den här rapporten belyser dessa problem men tar också fasta på de möjligheter och fördelar som deltidarbete kan innebära. Utgångspunkten här är att undersöka vad som händer om man låter människor i större utsträckning själva välja hur mycket de vill arbeta och därmed hur mycket fri tid respektive konsumtionsmöjligheter som det ger. Hur påverkar ökade möjligheter att arbeta deltid hållbarheten både på ett individuellt och ett samhälleligt plan?

Deltidsarbete är ett begrepp som omfattar både de som har deltidstjänster och de som har heltidstjänster men som har valt reducerad arbetstid och lön. Den här rapporten fokuserar uteslutande på det senare, att kunna välja deltid men att ha kvar sin heltidstjänst "i botten". I Sverige har personer som har barn under åtta år och personer som studerar en lagstadgad rätt att arbeta deltid samtidigt som man behåller sin heltidstjänst (se bilaga 1). Om man inte tillhör någon av dessa grupper och ändå vill gå ner i arbetstid är man beroende av att arbetsgivaren frivilligt går med på detta. Göteborgs Stad har dock infört vad vi här kallar en "utvidgad deltidstjänst" genom ett beslut som beskrivs som "rätt till heltid – deltid en möjlighet". När en anställd vill gå ner i arbetstid innebär regelverket att kommunen ska ha en så generös inställning som möjligt utifrån verksamhetens krav (se bilaga 2).

Olika former av arbetstidsförkortning

Deltidstjänst kan ses som en form av arbetstidsförkortning. Den utvidgade deltidstjänsten i Göteborg stad (och även den som gäller för Chalmers tekniska högskola) har ju införts på organisationsnivå men liknande regelverk kan också införas på nationell nivå eller inom en avtalssektor. Medan deltid är en individuell variant av arbetstidsförkortning som bara gäller de som väljer att utnyttja denna rätt så finns det naturligtvis också kollektiva arbetstidsförkortningar (se exempel i tabellen nedan).

Tabell 1. Exempel på reformer för arbetstidsförkortning

Policy-exempel	Beskrivning	Nivå	Individuell /kollektiv
Deltidsrätt	Sedan år 2000 har anställda i Nederländerna lagstadgad rätt att minska arbetstiden såvida inte arbetsgivaren kan visa att det kommer att få orimliga konsekvenser. Lönesänkningen är proportionell och betalas därför av de anställda via lönesänkning (Spiegelaere & Piasna, 2017; Visser, 2002)	Nationell	Individuell
Deltidsrätt	Medlemmar i den tyska fackföreningen IG Metall har sedan 2019 möjlighet att minska sin arbetsvecka till 28 timmar i upp till två år, med rätt att återgå till heltid efteråt (Oltermann, 2018). Lönen sänks i motsvarande grad. Arbetstagare som gör detta på grund av vårdansvar eller av hälsoskäl kan få viss kompensation från lönebortfallet från staten (Stronge et al., 2019).	Arbetsmarknadssektor	Individuell
Årlig arbetstidsförkortning	I Österrike finns det inom vissa arbetsmarknadssektorer sedan 2013 en möjlighet för anställda att istället för en årlig löneökning välja 5 timmars kortare arbetstid per månad. Denna arbetstidsförkortning innebär reallönesänkning vilket innebär att förändringarna betalas av de anställda (Gerold and Nocker, 2018).	Arbetsmarknadssektor	Individuell
35-timmarsvecka	Den franska regeringen beslöt 1998 att den normala veckoarbetstiden skulle minska från 39 till 35 timmar. Lönerna frystes under 18 månader och arbetsgivarna fick sänkta arbetsgivaravgifter, vilket innebär att kostnaden för arbetstidsförkortningen främst täcktes av de anställda och staten (Hayden, 2006). Regelverket har successivt förändrats och idag arbetar de flesta mer än 35 timmar per vecka (De Spiegelaere and Piasna, 2017).	Nationell	Kollektiv
6-timmarsdag	År 2002 införde Toyota-servicecenter i Göteborg 6-timmarsdag och tvåskift för sina bilreparatörer. Lönen sänktes inte. Förändringen har skett på arbetsgivarens initiativ och har lett till ökad produktion, kortare väntetider för kunder och bättre möjligheter att attrahera kompetent arbetskraft (Crouch, 2015).	Företag	Kollektiv

Deltidsarbete och Göteborgs Stads utvidgade deltid

Göteborg stads deltid kan ses som en modern variant av deltid. Deltidsarbete har en lång historia. Under första halvan av 1900-talet arbetade de flesta kvinnor inom jordbruk eller i andras hem. På 50-talet fick många det bättre ställt och det blev relativt vanligt att kvinnor var "hemmafruar". Perioden med "hemmafruar" blev dock kort och kvinnors förvärvsarbete ökade successivt från 70-talet och framåt. Ekonomen Marianne Sundström menar att orsaken till att många kvinnor under 70-talet började deltid var att de ekonomiska incitamenten för förvärvsarbete förstärktes: reallönerna ökade och dessutom övergavs sambeskattningen vilket i praktiken sänkte marginalskatten kraftigt, att kommunal barnomsorg blev mer tillgänglig, att förvärvsarbete gav rättighet till föräldraledighet med ersättning från staten, och rätten för småbarnsföräldrar att arbeta deltid (Sundström, 1987). Sedan början på 80-talet ökar heltidsarbetet medan deltid minskar bland kvinnor. Idag arbetar 21 procent av alla sysselsatta kvinnor i Sverige deltid (17% arbetar 20-34 timmar, 4% arbetar 1-19 timmar), medan motsvarande siffra för män är 9 procent (SCB, 2020b). Dessa siffror avser "vanligen arbetad tid" och omfattar både de som har en deltidstjänst/timanställning och de som har en heltidstjänst "i botten" men som har valt kortare arbetstid. I den senare gruppen ingår de som arbetar deltid baserat på den lagstadgade deltid rätten kopplat till att man studerar eller har barn under 8 år (se bilaga 1). Den här rapporten fokuserar på regelverk som utvidgar denna rättighet till att täcka alla anställda.

Göteborgs Stad har sedan några år infört en utvidgad deltid. Bakgrunden är att offentliga arbetsgivare har kritiserats för att deras omfattande användning av deltidstjänster innebär ett jämställdhetsproblem eftersom deltid innebär lägre inkomst och pension i en kvinnodominerad sektor. För att komma tillrätta med detta beslutade Göteborgs Stad 2011 att erbjuda heltidstjänster till alla anställda som tillhör fackförbundet Kommunals yrkesgrupper. En del av dem ville dock inte arbeta heltid och detta hanterades genom att de som accepterade att få en heltidstjänst ändå kunde välja att ha en lägre sysselsättningsgrad. På detta sätt gick nästan alla med på att få heltidstjänster eftersom de som inte ville eller kunde arbeta heltid ändå kunde få kortare arbetstid.

För att behandla alla med heltidstjänst på ett likvärdigt sätt, infördes möjligheten att ha kortare arbetstid inte bara för de som nyligen hade fått heltidstjänster utan för alla anställda inom kommunen. Beslutet i kommunfullmäktige 2015 var att "Förvaltningar och bolag ska erbjuda alla tillsvidareanställda heltidstjänster liksom möjligheten till deltid."³ och beskrivs som "rätt till heltid med möjlighet att arbeta deltid"⁴. Beslutet

³ Göteborgs Stad, "Förslag till budget 2015".

Vid denna tidpunkt leddes Göteborgs Stad av en koalition bestående av Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Vänsterpartiet och feministiskt initiativ. Frågan hade dock varit uppe på agendan tidigare. Redan 2001 gjorde m, kd, fp, s, v och mp i Göteborgs kommunfullmäktige en skrivelse (handling 2001:24) med rubriken "Valfria arbetstider stärker kommunens attraktionskraft".

⁴ https://goteborg.se/wps/portal/start/jobb/att-arbeta-i-goteborgs/formaner-for-dig-som-anstalld/!ut/p/z1/hY5BC4JAFIR_jdd9z4rX2m07GKmUUUpDtJTS2VVBXdGuhX58dg6K5DfMNMMyAhB9kVj1oXtjZd0Uz-L0mS-lHG177A_SyIcXuM03AXjzw7Ejz-

innebär att kommunen ska ha en så generös inställning som möjligt utifrån verksamhetens krav och att ansvarig chef ska samråda med HR-funktion inför eventuellt beslut att inte bevilja lägre sysselsättningsgrad. I den här rapporten kallar vi detta för en "utvidgad deltidstjänst" medan Göteborgs Stad istället använder begreppet "partiell ledighet från anställning". Nedan följer ett utdrag ur Göteborgs Stads regelverk (se bilaga 2).

Partiell ledighet från anställning

Av stadens budget framgår att anställda i staden ska ha möjlighet att arbeta deltid om de uttryckligen har detta önskemål. Det är därför angeläget att Göteborgs Stad, när det är förenligt med verksamhetens krav, beviljar lägre sysselsättningsgrad än heltid för den som så önskar. Medarbetare som önskar arbeta mindre än ordinarie tjänstgöringsgrad ska ansöka om partiell tjänstledighet till närmaste chef senast tre månader innan ledighetens början. Medarbetare som begär partiell tjänstledighet ska arbeta minst 20 timmar per vecka. Om verksamheten så kräver kan ansvarig chef besluta att begärd ledighet skjuts framåt i tiden till dess att ledigheten kan beviljas med utgångspunkt från verksamhetens krav och förutsättningar. Om verksamheten inte medger partiell ledighet kan berörd medarbetare erbjudas arbete på annan arbetsplats inom förvaltningen/bolaget om sådan möjlighet finns.

Som stöd vid bedömning och för kvalitetssäkring, skall ansvarig chef samråda med förvaltningens/bolagets HR-funktion inför eventuellt beslut om att inte bevilja lägre sysselsättningsgrad än heltid när någon ansökt om det.

Av Göteborgs Stads cirka 40 000 anställda (exkl. kommunala bolag) arbetade 2016 ca 10 procent deltid men med en heltidstjänst i botten. En mindre del av dessa är registrerade som deltidarbetande på basis av den lagstadgade deltidstjänsten för småbarnsföräldrar och studerande, medan huvuddelen gör det på basis av kommunens utvidgade deltidstjänst⁵. De som har deltidstjänster omfattas inte av analysen i den här rapporten.

Göteborgs Stad informerar inte om det utvidgade deltidstjänsten

En intressant fråga är naturligtvis om den utvidgade deltidstjänsten har inneburit att fler går ner i arbetstid. Vi har dock inte tillgång till data för att besvara den frågan. Det är också komplicerat att svara på frågan då många har gått från deltidstjänster till heltidstjänster men med reducerad arbetstid.

En aspekt som ytterligare komplicerar frågan är att de flesta anställda i kommunen troligen inte känner till den utvidgade deltidstjänsten. På en fråga om de flesta av kollegorna känner till detta svarade 60 procent att de inte tror det, medan 40 procent svarade ja⁶. Att många inte känner till detta är en följd av att staden inte informerar nämnvärt om deltidstjänsten. På hemsidan "Förmåner för dig som anställd" finns en halv

[AXKK8YcEQgSyLlvmri1DFICwnHEiWhAn_h4XXTnnGuSgbmpQA7sP06fK2n5ceeihc45pY3Sj2Kg8_NaozGghwChb_Nnok7iBfeI8z0!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/](https://www.goteborg.se/om-goteborg/arbete-och-utbildning/utvidgad-deltidstjanst)

⁵ Siffran avser 2016, dvs. det år som enkäten genomfördes. Det exakta antalet var 3889 personer. Detta omfattar tjänstledighet som är registrerad enligt olika kategorier: 1060 personer enligt kommunals avtal, 1737 personer i övriga yrkesgrupper, 534 enligt rätten att arbeta deltid då man har barn under 8 år, 376 som var föräldralediga på deltid och 182 som var arbetade deltid pga. utbildning.

⁶ Frågeformuleringen löd "2015 tog kommunstyrelsen beslutet att det är angeläget att Göteborgs Kommun som arbetsgivare, när det är förenligt med verksamhetens krav, beviljar lägre sysselsättningsgrad än heltid för dem som uttryckligen har detta önskemål. Tror du att dina heltidsarbetande kollegor känner till detta?"

mening som beskriver detta och där står det också att det bara skulle gälla anställda inom vård- och omsorg⁷. Inte heller de dokument som beskriver reglerna för den utvidgade deltidsträtten finns tillgängliga på kommunens hemsida⁸. Dessa dokument finns dock i bilaga 2 i denna rapport. Göteborgs Stads centrala HR-avdelning informerade dock chefer om regelverket i samband med beslutet 2015 men att det därefter inte har informerats tydligt om deltidsträtten till vare sig chefer eller medarbetare har sannolikt inneburit att relativt få har utnyttjat denna rätt.

Syfte och metod

En utvidgad deltidsträtt får inte bara konsekvenser för den som väljer att gå ner i arbetstid utan kan också påverka arbetsgivaren och samhället i stort. Det kan påverka en lång rad aspekter som t.ex. välbefinnande, hälsa, jämställdhet, miljöbelastning, verksamheten man arbetar i, statens finanser, etc. Dessa konsekvenser kan tänkas både förbättra och försämra möjligheterna till ett mer hållbart samhälle.

För att strukturera analysen i den här rapporten används nedanstående modell som har utvecklats av John Holmberg och Johan Larsson på Chalmers tekniska högskola. Det är ett ramverk som syftar till att inspirera och stödja diskussioner om hur samhället kan bli mer hållbart.



Figur 1. Hållbarhetsfyren - ramverk med fyra dimensioner (Johan Larsson & Holmberg, 2018).

Överst finns välbefinnandedimensionen vilket ligger i linje med Brundtlands definition av hållbar utveckling som pekar på mänsklig behovstillfredsställelse som det mest

⁷ https://goteborg.se/wps/portal/start/jobbb/att-arbeta-i-goteborgs/formaner-for-dig-som-anstalld!/ut/p/z1/hY5BC4JAFIR_jdd9z4rX2m07GKmUUuDtjTS2VVVBXdGuhX58dg6K5DfMNMMyAhB9kVj1oXtjZd0Uz-LOmS-IHG177A_SyIcXuM03AXJzw7EJz-AXKK8YcEQgSyLlvmri1DFICwnHEiWhAn_h4XXTnnGuSgbmpQA7sP06fK2n5ceeihc45pY3Sj2Kg8_NaozGghwChb_Nnok7iBfeI8z0!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/#htoc-6

⁸ Vid forskningsprojektets uppstart fick vi tillgång till dessa dokument via stadsledningskontorets HR avdelning. Under våren 2019 eftersökte vi genom kommunens kontaktpunkt/diarie om dessa fanns att tillgå via hemsidan och fick svaret att de ej gick att få tag på.

centrala, och att det sätt som behoven tillgodoses påverkar de andra dimensionerna. Grunden för välbefinnandet är den ekologiska dimensionen och frågan om hur vi kan leva inom ramen för naturens villkor. De sociala och ekonomiska dimensionerna är i sig själva hållbarhetsdimensioner men de påverkar också välbefinnandet och den ekologiska dimensionen. Ovanstående ramverk används som struktur för vår hållbarhetsanalys av möjligheten att kunna välja förkortad arbetstid.

Syftet med den här rapporten är att bidra till diskussionen om hur en utvidgad deltid rätt påverkar möjligheterna till en hållbar livsstil och ett hållbart samhälle.

De frågeställningar som belyses är:

1. Hur påverkas anställdas välbefinnande av en utvidgad deltid rätt?
2. Social hållbarhet: hur påverkas jämställdheten mellan könen och den ekonomiska jämlikheten av en utvidgad deltid rätt?
3. Ekonomisk hållbarhet: hur påverkas organisationens verksamhet av en utvidgad deltid rätt?
4. Ekologisk hållbarhet: hur påverkas miljöbelastningen från människors livsstil av en utvidgad deltid rätt?

En rad olika metoder och data har använts för att besvara frågeställningarna: enkäter, intervjuer och tillgänglig statistik. För att undersöka anställdas situation och attityder genomfördes en enkätundersökning år 2016 med deltid arbetande personer inom Göteborgs Stad. Göteborgs Stad har ca 40 000 anställda (exkl. kommunala bolag) och anställer en lång rad olika yrkeskategorier, vilket innebär att effekterna av en deltid rätt kan studeras för olika typer av yrken. Kontaktuppgifter till de anställda togs fram samarbete med kommunens centrala HR-enhet. Urvalskriterier var att enkäten skulle skickas ut till de anställda som hade heltidstjänster men att de hade valt att arbeta 90 procent eller mindre. De som av kommunen hade registrerats som deltid arbetande pga. studier eller föräldraledighet ingick inte i undersökningen, likaså exkluderades de som hade arbetat deltid i mer än 10 år eftersom deras erfarenheter av att gå ner i arbetstid ligger så långt bak i tiden. 994 personer fyllde i web-enkäten vilket innebar en svarsfrekvens på 30 procent. Denna svarsfrekvens medför att resultaten behöver tolkas med viss försiktighet. För att analysera konsekvenser av en utvidgad deltid rätt för verksamheten så intervjuades även 12 chefer inom Göteborgs Stad som alla hade erfarenhet av att ha personal som arbetar deltid. De var chefer inom bland annat förskola, skola, äldreomsorg, socialtjänst och stadsplanering. I analyser av genus användes registerdata från Göteborg stads HR-enhet, och för miljöeffekter har olika data från Statistiska centralbyrån använts.

Genomsnittsåldern för respondenterna i enkäten var 48 år vilket bara är något äldre än genomsnittet för alla anställda i Göteborg stad. De arbetar i genomsnitt 80 procent av heltid, vilket innebär 32 timmar per vecka för de som normalt har 40 timmarsvecka (minimiarbetstiden för Göteborg stads utvidgade deltid rätt är 50%). Deras månadslön (om de hade arbetat heltid) var 30 400 kr år 2017, vilket är cirka 7% lägre än det nationella snittet (SCB, 2020a). Kvinnor är överrepresenterade i gruppen som utnyttjar deltid rätten, 85% av respondenterna var kvinnor medan 78% av alla anställda inom Göteborgs Stad är kvinnor. Utbildningsnivån bland respondenterna var ovanligt hög, mer än dubbelt så många hade universitetsexamen jämfört med Sverige som helhet.

För att förstå hur resultaten av policyn kan skilja sig mellan olika socioekonomiska grupper delades respondenterna in i tre olika kategorier: arbetare, lägre/mellannivå tjänstemän samt högre tjänstemän (SCB, 2017). Typiska yrken som finns i vårt urval inom kategorin arbetare är undersköterskor och personliga assistenter, bland lägre/mellannivå tjänstemän finns bl.a. lärare och administratörer och bland högre tjänstemän finns t.ex. chefer och stadsplanerare. Av respondenterna har 28% kategoriserats som arbetare, 46% som tjänstemän på lägre/mellan-nivå och 26% som högre tjänstemän.

Analyser av skillnader mellan dessa grupper gjordes genom så kallade multivariata regressionsanalyser. Förutom socioekonomiska kategorier ingår de demografiska variablerna ålder, kön och om man bor med en partner samt om man har hemmavarande barn eller inte. Effekten av arbetstidsförkortningens omfattning och form analyseras också. Omfattningen av minskningen av arbetstiden mäts som antal procent mindre än heltid som respondenten arbetar. Formen av arbetstidsförkortningen är antingen kortare arbetsdagar eller färre arbetsdagar per vecka. Resultaten av dessa multivariata analyser beskrivs i rapportens löptext medan de detaljerade tabellerna redovisas i bilaga 4.

Motiv för deltidarbete

Det svenska samhället präglas av en stark heltidsnorm som innebär att både regelverk och förväntningar styr människor till heltidsarbete (Ahrne & Roman, 1997; Larsson, 2012; Nordberg, 2007). I det perspektivet är det intressant att undersöka vilka motiven är för att arbeta deltid.

I undersökningar som belyser motiv för deltidarbete generellt i Sverige är det vanligaste motivet bland både kvinnor och män "lämpligt heltidsarbete saknas/söker heltidsarbete" (SCB, 2020b). Detta är det som ofta benämns som ofrivillig deltid. I enkätundersökningen bland de som utnyttjat den utvidgade deltidsrätten i Göteborg var detta motiv inte relevant eftersom de alla hade en heltidstjänst. Vad är då motiven för de som har valt att förkorta sin arbetstid? Nedanstående tabell visar hur stor andel av respondenterna som uppgav respektive motiv som viktigt. Observera att respondenterna kunde uppges flera motiv som viktiga.



Figur 2. Motiv för reducerad arbetstid

Frågeformuleringen löd ” Hur viktiga var följande skäl för dig när du tog ditt beslut att gå ner i arbetstid?”. Andelarna ovan avser de som svarat 4 eller 5 på en femgradig skala där 1 motsvarar ”Inte alls viktigt” och 5 motsvarar ”Mycket viktigt”. Antal respondenter som uppgett svar för respektive motiv varierar mellan 438 – 872.

Det enskilt vanligaste motivet för att arbeta deltid var att vilja ha mer tid med sina barn. På andra respektive fjärde plats kom motiven om att arbetet är för fysiskt eller psykiskt krävande, vilket ligger i linje med tidigare forskning (Drange & Egeland, 2014; Lanninger & Sundström, 2013; Nicolaisen, 2011).

Detta illustrerar att för många av respondenterna så är deltid en coping-strategi för att hantera en otillfredsställande arbetssituation. Baserat på detta kan man problematisera synen på att de som arbetar deltid har gjort det som ett resultat av ett fritt val. Många har mycket krävande arbetsförhållanden, och ibland även en dålig hälsa, vilket gör att de känner sig tvingade att arbeta deltid. Detta resultat kan delvis förklaras av att de arbetar i en kommunal verksamhet med många krävande arbeten inom omsorg och skola.

Det var också vanligt att uppge motivet att få mer egentid. Man kan tolka detta svar på olika sätt. För vissa kan det betyda att de behöver mer tid för återhämtning från ett arbete som är alltför krävande, medan det för andra kan betyda att de helt enkelt prioriterar att ha mer tid för t.ex. träning, intressen och vänner. Exempel på vad det senare kan innebära kan hämtas från enkätens fritextsvar, t.ex.: ”*ge plats åt konstnärlig del av mig själv*” eller ”*efter en cancerbehandling tar jag inte längre för givet att jag blir pensionär och jag vill hinna prioritera till exempel träning*”.

Andra motiv som inte heller är entydigt frivilliga eller ofrivilliga är ”hinna med allt hushållsarbete” och ”ta hand om närstående vuxna”. Följande motiv kan dock i normalfallet antas ha en hög grad av frivillighet: ”studier”, ”samhällsengagemang, t.ex. idrottsledare, volontärarbete, politik”, ”annat deltidsjobb/projektjobb” och ”starta/driva eget företag”.

Ovanstående beskrivning av motiven för deltidsarbete är en förenklad beskrivning av resultaten i en analys av hur respondenterna kan delas in i olika grupper baserat på vilka olika motiv de har uppgett (Björk m.fl., 2020). Sammanfattningsvis kan man säga att alla deltidsarbetande i Göteborgs Stad arbetar "frivillig" deltid i bemärkelsen att de hade en heltidsanställning "i botten" och att de teoretiskt skulle kunna välja att gå upp till heltid. Det handlar dock inte om någon renodlad frivillighet utan ofta om att människor fogar sig efter de begränsningar som finns. I andra länder är en vanlig begränsning den bristande tillgången på barnomsorg till en överkomlig kostnad. Vår studie pekade istället på att de fysiska och psykiska arbetsvillkoren och arbetsbelastningen utgjorde den viktigaste begränsningen. Utöver detta fann vi att normer om att kvinnor har ett särskilt moraliskt ansvar för att ta hand om barn och behövande närstående vuxna utgör en begränsning som bidrar till kvinnors deltidsarbete.

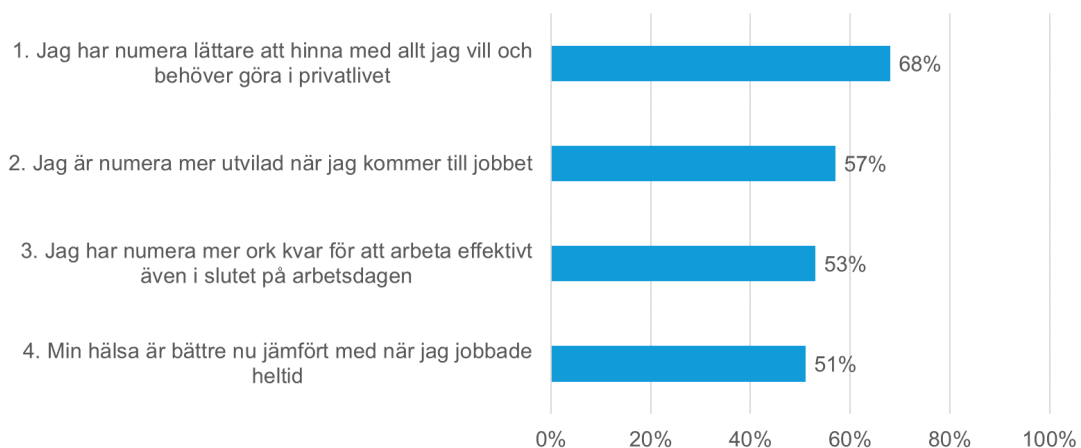
Deltid och välbefinnandet

Mänskligt välbefinnande för dagens och för framtida generationer kan ses som det övergripande målet för en hållbar utveckling (se figur 1). Det finns en stor mängd möjliga välbefinnandeaspekter och här tas några upp som på ett tydligt sätt kopplar till en utvidgad deltid: tidsautonomi, balans arbete-fritid, hälsa, stress på jobbet, oro för försämrade ekonomi och karriärmöjligheter.

Tidsautonomi, hälsa och balans arbete - privatliv

Frihet och möjlighet att själva forma sitt eget liv, att ha en hög grad av personlig autonomi, ses ofta som en central dimension av en hög livskvalitet. Tidsautonomi är ett begrepp som syftar på möjligheterna att själv forma sitt liv avseende vad man lägger sin tid på (Larsson, 2012; Reisch, 2001). En utvidgad deltid innebär per definition en ökad tidsautonomi, den ger människor ökad frihet att låta sina egna värderingar och prioriteringar styra hur de använder sin tid. Det ger ökad frihet att själv värdera fördelarna med deltid i form av mer tid för t.ex. relationer och intressen i relation till fördelarna med heltid i form av t.ex. högre inkomst och större möjligheter att bidra till samhället genom sitt arbete.

Medan tidsautonomi handlar om möjligheten att kunna styra över sin tid så är det en annan sak vilket utfall det faktiskt får för de som väljer att förkorta sin arbetstid. Enkätundersökningen visar att de flesta som har reducerat sin arbetstid upplever att det medfört att de i större utsträckning har mer tid i privatlivet, att de är mer utvilade när de kommer till jobbet, att de har mer energi i slutet på arbetsdagen, och att hälsan är bättre.



Figur 3 Upplevda effekter på balans och hälsa av att gå ner i arbetstid

Frågeformuleringen löd "Positiva förändringar jämfört med när du tidigare jobbade heltid". Andelarna ovan avser de som svarade 4 eller 5 på en femgradig skala där 1 motsvarar "Instämmer inte alls" och 5 motsvarar "Instämmer helt".

De multivariata analyserna visar att ju kortare arbetstiden är desto större är de positiva effekterna (bilaga 4). De positiva effekterna påverkas inte av andra faktorer som t.ex. ålder. Ett undantag var att faktorn att ha hemmavarande barn minskar sannolikheten för att uppleva dessa positiva effekter. När det gäller socioekonomisk situation var den enda tydliga skillnaden att det var mer sannolikt att arbetare upplever att arbetstidsförkortningen bidrar till att de kommer mer utvilade till jobbet, i jämförelse med högre tjänstemän.

Det är dock viktigt att påpeka att dessa resultat, och övriga resultat i den här rapporten, bygger på självskattningar som mer eller mindre påverkas av olika subjektiva faktorer. I det här fallet kan t.ex. svaren färgas av personers benägenhet att vilja motivera och rättfärdiga de val som de har gjort i livet. Dessa självskattningar stämmer dock väl överens med resultaten från tidigare vetenskapliga studier om sambandet mellan antalet arbetstimmar och upplevd balans mellan arbete och fritid. I en forskningsöversikt visade 27 av 31 studier stöd för att kortare arbetstid var förknippat med bättre balans mellan arbete och privatliv (Albertsen m.fl., 2007).

Resultaten i figuren ovan ligger också i linje med vad som har framkommit i två svenska försök med 6-timmarsdag med bibehållen lön. En studie med 400 arbetstagare på 17 olika offentliga arbetsplatser som pågick under ett och ett halvt år visade tydligt att sextimmarsdagen innebar ett högre välbefinnande och positiva effekter för människors subjektiva hälsa, till exempel när det gäller upplevda ryggproblem och sömnsvårigheter (Bildt, 2007). Liknande resultat fann man i ett försök med personalen på ett äldreboende i Göteborg (Lorentzon, 2017). I dessa studier fann man dock inte några tydliga förbättringar när det gäller objektiva hälsomått eller minskad sjukfrånvaro. En grundläggande skillnad mellan å ena sidan dessa två försök och å andra sidan en reform med utvidgad deltid är att försöken omfattade alla på arbetsplatsen medan det bara är en mindre del av de anställda som utnyttjar rätten att gå ner i arbetstid. Man kan tänka sig att både välbefinnande- och hälsofördelarna är större när bara de som verkligen vill gå ner i arbetstid gör det.

Utöver ovanstående mer generella effekter på upplevelsen av balans och hälsa så omfattade undersökningen också frågor om hur den specifika tidsanvändning förändrades. Nedanstående tabell visar vad respondenterna uppger att de ägnar mer respektive mindre tid åt efter att de har gått ner i arbetstid, jämfört med tidigare då de arbetade heltid.

Tabell 1. Förändrad tidsanvändning efter förkortning av arbetstiden

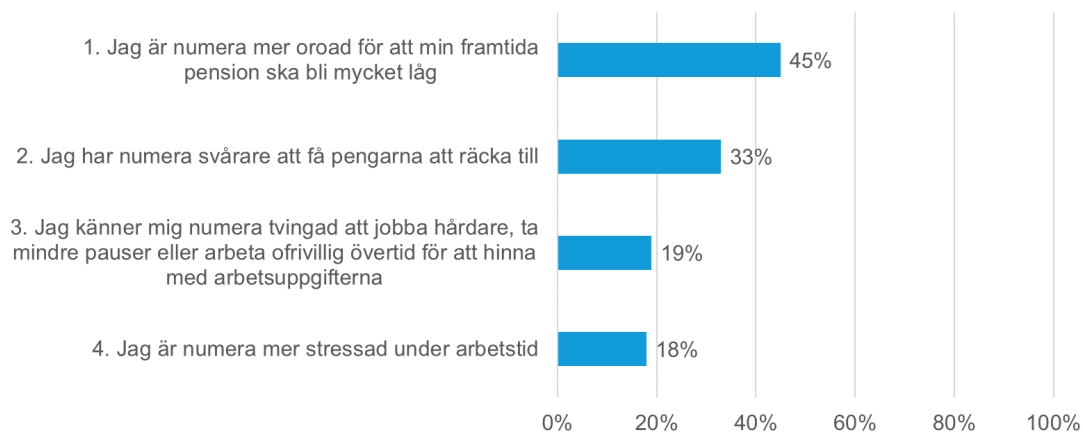
Frågeformuleringen löd "Ägnar du mer eller mindre tid åt något nu när du arbetar deltid, jämfört med tidigare när du arbetade heltid?"

	Mer	Oförändrat	Mindre
Familj	83%	17%	0%
Sömn/avkoppling	60%	36%	4%
Motion/träning	54%	42%	4%
Hushållsarbete	48%	49%	3%
Vänner	44%	53%	3%
Övriga intressen och hobbies	43%	53%	4%
Kultur (t.ex. läsning, teater, bio, museum)	39%	56%	5%
Samhällsengagemang (t.ex. ungdomsledare, volontärarbete, politik)	11%	82%	7%

Över hälften av respondenterna uppgav att de lägger mer tid på familj, sömn/avkoppling och motion. Tidigare forskning visar att denna typ av tidsanvändning är förknippat med både bättre hälsa och högre välbefinnande (Killingsworth & Gilbert, 2010).

Ekonomiska svårigheter och stress på jobbet

Utöver positiva effekter av att gå ner i arbetstid så finns det naturligtvis även negativa effekter. Nedan återfinns de deltidssarbetandes upplevelser avseende hur deras ekonomi och stress på jobbet har påverkats av att gå ner till deltid.



Figur 4. Upplevda effekter på ekonomi och stress av att gå ner i arbetstid

Frågeformuleringen löd "Negativa förändringar jämfört med när du tidigare jobbade heltid". Andelarna ovan avser de som svarade 4 eller 5 på en femgradig skala där 1 motsvarar "Instämmer inte alls" och 5 motsvarar "Instämmer helt".

De vanligaste negativa aspekterna med att gå ner i arbetstid var kopplade till ekonomin, nästan hälften är numera mer oroad för sin framtida pension och en tredjedel upplever att de numera har svårare att få pengarna att räcka till. Våra jämförelser mellan olika socioekonomiska kategorier visar att det är betydligt högre sannolikhet att arbetare, jämfört med tjänstemän, upplever dessa ekonomiska nackdelar som påtagliga problem (bilaga 4). Detta är inte oväntat eftersom lönerna för kategorin arbetare är 15% lägre än lönerna för lägre/mellan-nivå tjänstemän och 30% lägre än lönerna för högre tjänstemän.

För vissa är sämre ekonomi sannolikt resultat av en medveten prioritering där de tycker att detta är en acceptabel konsekvens av att få mer fri tid. För andra är deltidsarbete ett nödvändigt ont för att klara av att fortsätta att arbeta och då kan den sänkta lönen upplevas som en påtaglig svårighet. Då möjligheten att få sjukersättning som kompensation för den reducerade arbetstiden inte verkar finnas för denna grupp så innebär den utvidgade deltidsrätten ändå en möjlighet att fortsätta att arbeta och därmed få en högre inkomst än vad som hade varit fallet om de hade haft sjuk- och aktivitetsersättning under lång tid.

En annan negativ konsekvens av deltidsarbete, som upplevs av knappt en femtedel av respondenterna, är att de behöver arbeta hårdare och att de upplever mer stress under arbetstid (samtidigt uppger betydligt fler, tre femtedelar, att de har lättare att hinna med allt i privatlivet, se Figur 3). Dessa negativa konsekvenser upplevdes dock i störst utsträckning av högre tjänstemän, men också i högre grad bland tjänstemän på lägre/mellan-nivå jämfört med arbetare (bilaga 4). En anledning till detta kan vara att tjänstemän oftare har målinriktade ansvarsområden som är relativt svåra att minska i samma omfattning som arbetstiden, medan arbetarjobb oftare baseras på att arbeta ett visst antal timmar.

Ett annat resultat är att arbetstidsförkortning i form av kortare arbetsdagar, i jämförelse med färre arbetsdagar per vecka, var förknippat med en ökad sannolikhet att känna sig tvingad att arbeta hårdare. Anledningen till detta kan vara att denna form av arbetstidsförkortning kan öppna upp för att "klämma in" samma arbetsvolym som för heltidsarbete, medan att ha färre arbetsdagar per vecka kan göra det mer uppenbart att arbetsvolymen måste anpassas till den reducerade arbetstiden (Spiegelaere & Piasna, 2017).

Ekonomisk hållbarhet

Utöver de relativt positiva effekterna som en deltidsrätt har på individnivå så behöver en bredare analys göras för att få en helhetsbild. En del av detta är hur verksamheten påverkas där den anställda arbetar. Att ge de anställda en utvidgad deltidsrätt innebär en strukturell förändring av relationen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren som kan ha både positiva och negativa ekonomiska effekter för verksamheten. Grundläggande när det gäller deltidarbete är att huvuddelen av de ekonomiska konsekvenserna bärs av den anställde själv genom att nivån på lönen sänks. Arbetstidsförkortning med bibehållen lön är något helt annat, och något som är förknippat med större ekonomiska utmaningar för både arbetsgivaren och samhället i stort.

En förutsättning för en väl fungerande verksamhet är att cheferna behöver kunna planera och leda arbetet på ett bra sätt. Göteborgs Stads regelverk är utformat på ett sätt som syftar till att möjliggöra detta. Dels så måste den som vill gå ner i arbetstid ansöka om det senast tre månader i förväg, dels kan chefen neka (skjuta upp) denna begäran om det inte anses förenligt med verksamhetens krav.

Det här avsnittet bygger på en analys av hur deltidarbete påverkar olika verksamheter inom Göteborgs Stad – linjechefer med erfarenhet av deltidarbetande personal har intervjuats och enkätsvaren från de anställda har analyserats ur ett arbetsgivarperspektiv.

Hur hanteras arbetsuppgifterna?

En grundläggande verksamhetsfråga i samband med deltidsrätt är vad som händer med arbetsuppgifterna när en individ går från heltid till deltid. Enkätsvaren har grupperats på ett sätt som visar på fyra olika sätt som arbetsuppgifterna kan hanteras på: planerad omfördelning till andra anställda, egen effektivisering, negativ intensifiering och sänkt produktion.

Tabell 2. Anställdas uppfattningar om hur arbetsuppgifter hanteras vid förkortad arbetstid.

Procentandelarna avser de som svarade "instämmer" (4) och "instämmer helt" (5).

	Formulering av påstående	Andel som instämmer
Planerad omfördelning till andra anställda	Min chef/arbetsledare anpassar mängden arbetsuppgifter till att jag nu har kortare arbetstid	24%
	En ytterligare person anställdes i samband med att jag gick ner i arbetstid	13%
	Kollegor gick upp i arbetstid i samband med att jag gick ner i arbetstid	5%
Egen effektivisering	Jag har numera mer ork kvar för att arbeta effektivt även i slutet på arbetsdagen	53%
	Min förkortade arbetstid får mig att lägga upp arbetet på ett smartare sätt och att prioritera bort onödiga uppgifter	40%
	Jag förlägger ofta min ledighet till när det är lite mindre att göra på jobbet	21%
	Sedan jag gick ner i arbetstid rycker jag oftare in och jobbar extra när det är mycket att göra på jobbet	14%
Negativ intensifiering	Jag känner mig numera tvingad att jobba hårdare, ta mindre pauser eller arbeta ofrivillig övertid för att hinna med arbetsuppgifterna	19%
	Min sänkning av arbetstiden har lett till att mina kollegor tvingas jobba hårdare, ta mindre pauser eller arbete ofrivillig övertid	5%
Sänkt produktion	Viktiga arbetsuppgifter blir ibland inte utförda alls pga. att jag har gått ner i arbetstid	11%

Resultaten visar att det bara är en mindre andel av de anställda som menar att chefen har gjort en *planerad omfördelning* av arbetsuppgifter till andra anställda t.ex. genom att rekrytera en ny anställd eller genom att låta en befintlig anställd gå upp i arbetstid. Istället verkar det vanligaste sättet att hantera arbetsuppgifterna vara genom *egen effektivisering*. Runt hälften av de anställda menar att de sedan de gick ner i arbetstid orkar arbeta effektivt även i slutet på dagen och att de lägger upp arbetet på ett smartare sätt och prioritera bort onödiga uppgifter. Ur arbetsgivarsynpunkt innebär det också en effektivisering när anställda förlägger sin ledighet till när det är lite mindre att göra på jobbet. Det förekom också vad man kan kalla för *negativ intensifiering* i form av att den deltidsarbetande eller kollegorna behövde jobba hårdare, ta mindre pauser eller arbeta ofrivillig övertid för att hinna med arbetsuppgifterna (Lyonette, 2015)⁹. Till sist så var det en del av de anställda som uppgav att det ibland blev sänkt *produktion* i form av att viktiga arbetsuppgifter ibland inte utfördes alls.

⁹ Lyonette använder begreppet påtvingad intensifiering för effekten av att vid deltidsarbete ha samma eller liknande arbetsbelastning som vid heltidsarbete. Det som i tabellen benämns som egen effektivisering beskrivs av Lyonette istället som möjliggjord intensifiering i form av att de deltidsarbetande har högre arbetskapacitet när de inte längre arbetar heltid och frivillig intensifiering, vilket innebär att den anställda vill intensifiera sitt arbete baserat på lojalitet och tacksamhet för de flexibla arbetsarrangemangen.

När en planerad omfördelning av arbetsuppgifter inte sker så landar detta hos den anställda att själv hantera situationen. Egen effektivisering är naturligtvis förstahandsvalet men ibland lyckas det inte och då kan negativ intensifiering bli följden. Detta ligger i linje med tidigare forskning som har visat att flexibla arbetsarrangemang (t.ex. deltid eller arbete hemifrån) ofta leder till effektivisering och intensifiering av arbetet (Kelliher & Anderson, 2010). En central iakttagelse är att effektivisering och intensifiering innebär att arbetsuppgifterna utförs trots att arbetsgivaren får sänkta lönekostnader som en följd av den reducerade arbetstiden.

Resultaten från intervjuerna med chefer ligger också i linje med ovanstående resultat. Flera linjechefer påpekade att om en anställd går ner arbetstid med 10-25% så kompenseras det normalt inte eftersom det kan vara dyrt och svårt att hitta någon lämplig person som kan komma in och jobba så kort arbetstid. Många av cheferna lyfter fram fördelarna med effektivisering: *"...man är effektivare när man är på jobbet när man jobbar deltid. Men oftast gladare också, alltså den här känslan av att ha den där lite friheten, att inte vara den där stressade".* Medan vissa chefer lyfter upp riskerna med att intensifiering kan leda till ökad stress: *"Jag tror att många deltider känner sig stressade över att inte hinna riktigt. [...] Nu så är det så späckat under den dagen du jobbar."* Enkätsvaren visade också att 18 procent upplevde att de är mer stressade under arbetstid (se figur 4 ovan). Det finns också forskningsstöd för att intensifiering är förknippat med ökad stress och sänkt välbefinnande (Green, 2001).

Vi har också analyserat hur konsekvenserna av deltidarbete skiljer sig åt för olika typer av arbete. En tydlig skillnad är att kontorsanställda och lärare, i jämförelse med vårdarbetare, i större utsträckning upplevde att deltidarbete ledde till negativ intensifiering av arbetet. Det var till exempel mindre vanligt att nya personer anställdes i samband med att kontorsanställda gick ner i arbetstid och det verkar som att denna grupps målorienterade arbetsuppgifter gör att det blir mindre förmånligt för dem att gå ner i arbetstid (det kan dock nämnas att respondenterna trots detta hade valt att fortsätta att arbeta deltid, det var ju ett urvalskriterium för enkäten).

Det fanns också linjechefer som oroade sig för om intensifiering leder till lägre kvalitet: *"Effektiv i den meningen att man gör mer när man är här. Sen är det alltid frågan, gör man rätt saker på rätt sätt? Men det är en annan fråga."* När intensifieringen ökar så prioriteras vissa arbetsuppgifter medan andra görs med lägre kvalitet eller inte alls. Intensifiering kan naturligtvis också leda till ökad stress under arbetsdagen vilket inte bara är ett problem för den anställda utan det kan också leda till exempelvis sjukfrånvaro som leder till kostnader och planeringsproblem för verksamheten. Detta innebär att effektivisering och intensifiering kan fungera som en strategi upp till en viss nivå men att den därefter resulterar i en orimlig arbetsbelastning och risk för låg kvalitet och utebliven produktion. När arbetstiden inte ersätts så sparar organisationen lönekostnader, men om detta drivs för långt så kan totaleffekten bli negativ för verksamheten.

Vissa av linjecheferna hade dock en uttalad strategi om att anpassa arbetsuppgifterna till den förkortade arbetstiden. Det handlar om att chefen tar ansvar för att begränsa antalet eller innehållet i arbetsuppgifterna och att involvera den anställda i denna förändringsprocess.

Deltid som sätt att behålla arbetskraft och att förebygga sjukskrivning

När välfungerande personal slutar resulterar det i dyra och tidskrävande rekryteringsprocesser. Flera linjechefer tar upp deltidsrätten som ett verktyg för att behålla personal, något som de ser som extra viktigt när det gäller yrken där det råder arbetskraftsbrist. Detta får stöd av enkätresultaten som visar att 78 procent av de deltidsarbetande instämmer med påståendet ” Tycker du att kommunen är en mer attraktiv arbetsgivare genom att de erbjuder alla anställda bättre möjligheter att arbeta deltid?”.

Tidigare forskning bekräftar att flexibla arbetsarrangemang (t.ex. att erbjuda möjlighet till deltid) har en starkt positiv effekt på möjligheten att behålla personal, och att detta hänger ihop med att det ökar de anställdas arbetstillfredsställelse, motivation och engagemang (Allen m.fl., 2013; Edwards & Robinson, 2004; Idris, 2014). När det istället gäller att rekrytera ny arbetskraft så visar dock tidigare forskning att erbjudande av flexibla arbetsarrangemang endast har en begränsad effekt när det gäller att underlätta för att rekrytera ny personal (Edwards & Robinson, 2004).

Deltidsarbete kan också ses som ett sätt att förebygga sjukskrivning. Som tidigare redovisades så är ett vanligt motiv för deltidarbete att heltidsarbete upplevs som alltför fysiskt eller psykiskt krävande (figur 2 ovan) och majoriteten upplever att deltid har gett dem bättre hälsa (figur 3 ovan), att de ägnar mer tid till återhämtning och träning och att de är mer utvilade när de kommer till arbetet (tabell 1 ovan). Detta är något som flera chefer också lyfter upp och de ser deltidarbete som en lösning för att behålla dessa anställda istället för att riskera långa eller återkommande sjukskrivningsperioder “... hon började jobba heltid men upplevde sen till sist att hon inte klarade av det för att hon kände att hon hade ingen fritid och hon blev sjuk mycket, då gick hon ner till 75 % ... nu är hon på plats i stort sett hela tiden istället”.

Att hantera sjukfrånvaro som ofta dyker upp plötsligt uppfattas normalt av cheferna som en större utmaning än att hantera förfrågningar om att arbeta deltid, något som bidrar till chefernas positiva attityd till deltidarbete.

Svårigheter förknippade med deltidarbete

Även om linjecheferna generellt är positiva till deltidarbete så finns det svårigheter att hantera. Utöver svårigheten att hitta ett sätt att täcka upp för den reducerade arbetstiden så lyftes svårigheter som var förknippade med kommunikation och vidareutbildning fram. Cheferna upplevde till exempel att det kan vara svårt att schemalägga utbildningsdagar så att alla deltidsarbetande kunde delta. Vissa kan gå in på sin lediga dag medan andra missar utbildningstillfällena. En liknande fråga är svårigheter när det gäller intern kommunikation. Deltidsarbetande personal missar ibland möten och dessutom får de mindre informellt utbyte med kollegor.

Svårigheter förknippade med kommunikation har också i tidigare forskning identifierats som den vanligaste problemet vid deltidarbete (Moretti m.fl., 2017; Nicolaisen, 2011).

Dessa svårigheter är naturligtvis större om någon arbetar 50% jämfört med till exempel 80%. Utöver *nivån* på reduktionen i arbetstid så spelar *andelen* deltidsarbetande på arbetsplatsen roll för hur omfattande dessa svårigheter blir. Ju fler som arbetar deltid desto svårare blir det att t.ex. hitta tider för att ha möten.

Det kan också finnas andra nackdelar för verksamheten när det gäller utvidgad deltid, t.ex. att det kan innebära högre kostnader i form av kontorsplatser, administration eller tjänstepension¹⁰. Detta var dock inte något som cheferna tog upp i intervjuerna. Sammanfattningsvis var de flesta av de intervjuade linjecheferna positiva till en utvidgad deltid. De menade att det är viktigt att sträva efter att tillmötesgå de anställdas behov och önskemål med motivet att "[...] blir det bäst för den individen så blir det bäst här i arbetet."

En utvidgad deltid skulle också kunna få ekonomiska konsekvenser i form av strukturella effekter på samhällsekonomin. Detta har inte analyserats närmare men i rapportens avslutande diskussionskapitel finns några kommentarer kring hur en deltid skulle kunna påverka sjukersättningsutgifter, sysselsättning och skatteintäkter.

Social hållbarhet

En utvidgad deltid kan påverka den sociala hållbarheten på flera olika sätt. En dimension av social hållbarhet är hur förutsättningarna för goda sociala relationer och social sammanhållning i samhället påverkas. Flera av de motiv för deltid som uppges kan kopplas till social hållbarhet, t.ex. att få mer tid för vänner, barn, behövande närstående vuxna eller för samhällsengagemang som t.ex. att vara idrottsledare (se figur 2 ovan). Vi gör ingen analys av om deltid verkligen bidrar till social hållbarhet men det står ju ändå klart att en kortare arbetstid ger ett större utrymme för dessa typer av tidsanvändning.

En annan dimension av social hållbarhet handlar om rättvisa, t.ex. i form av ekonomisk jämlikhet. Personer med höga inkomster har i genomsnitt större ekonomiska marginaler i förhållande till en materiellt nödvändig konsumtionsnivå och därmed större objektiva möjligheter att förkorta sin arbetstid. Detta får också stöd i våra analyser som visar att personer med högre inkomster mer sällan oroar sig för de sänkta inkomsterna och pensionerna. Det är dock inte alls säkert att höginkomsttagare upplever att de har relativt goda marginaler eftersom de kan ha höga konsumtionsönskemål och befinner sig i sociala grupper där den dominerande livsstilen kräver höga inkomster (Larsson, 2012, sid 53-69).

¹⁰ En del av kostnaderna för tjänstepensionen är den premiebestämda delen och denna sänks direkt och i proportion med nivån på lönesänkningen då en person utnyttjar deltid. Den andra delen av arbetsgivarens kostnader är den förmånsbestämda delen och den sänks inte vid deltid. Detta innebär att deltid för de som har en heltidstjänst "i botten" inte innebär full sänkning av arbetsgivarens tjänstepensionskostnader, men inte heller full sänkning av den framtida tjänstepensionen för arbetstagaren. Reglerna för tjänstepension skiljer sig åt mellan olika delar av arbetsmarknaden.

Den genomsnittliga lönenivån för de respondenter som hade gått ner i arbetstid i Göteborgs Stad var cirka 7 procent lägre än det nationella snittet. Detta visar att deltid är möjligt bland en del av de med relativt låga inkomster. Det är dock viktigt att påpeka att deltid för vissa är ett resultat av att de har känt sig tvingade att foga sig efter de begränsningar som de krävande fysiskt/psykiskt arbetsvillkoren utgör (se avsnitt om motiv). Detta motiv för deltid uppges oftare av personal inom vård- och omsorg än av kontorsarbetare, och de upplever också oftare att den sänkta inkomsten är ett stort problem, vilket sammantaget visar att graden av frivillighet är lägre hos den gruppen.

Effekter på jämställdheten av en utvidgad deltid

En annan rättvisedimension handlar om målet att män och kvinnor ska ha lika bra möjligheter i livet. Här lyfter vi fram att deltidarbete kan innebära utbredda jämställdhetsproblem, men också att en utvidgad deltid kan vara positiv för jämställdheten.

Kvinnor förvärvsarbetar i snitt mindre, och lägger mer tid på hem och barn, än vad män gör. Detta innebär ett jämställdhetsproblem både genom att det ger kvinnor lägre inkomster och karriärmöjligheter och genom att det ger män mindre tid för att utveckla nära relationer till t.ex. egna barn och vuxna vänner (Larsson, 2012). Ett förslag som har diskuterats sedan 40 timmarsveckan infördes för 50 år sedan är att införa 6-timmars arbetsdag för alla. Detta motiveras bland annat med att det skulle bidra till en ökad jämställdhet. Ett stort svenskt försök med sextimmarsdag visade också att män i genomsnitt ökade sin tid för både hushållsarbete och barn mer än vad kvinnor gjorde (Bildt, 2007). Dessutom kan man anta att en 6-timmarsdag skulle minska kvinnors behov av att jobba deltid vilket skulle leda till mindre inkomstskillnader.

Frågan i den här rapporten är dock istället vilken effekt införande av en utvidgad deltid kan ha på jämställdheten. Svaret på detta beror sannolikt på hur reformen införs och om det görs på kvinnodominerade eller på mansdominerade arbetsplatser.

De flesta arbetsplatser inom Göteborgs Stads verksamheter är kvinnodominerade. Cirka 78% av alla anställda i kommunen är kvinnor och de medför naturligtvis att de flesta av de som utnyttjar deltid är kvinnor. Bland respondenterna i enkäten var 85% av de som utnyttjade detta kvinnor – en överrepresentation som följer samhällets mönster. I Sverige arbetar 21% av alla kvinnor, och 9% av alla män, deltid (SCB, 2020b).

De multivariata analyserna visar också att kvinnor som minskade arbetstiden var mer benägna att uppleva både oro för framtida pensionsnivå och stress på jobbet jämfört med män (bilaga 4). Den isolerade effekten av en utvidgad deltid kan alltså tolkas som negativ för jämställdheten då den främst skulle locka kvinnor. Det finns dock fler perspektiv som kan ge en bredare bild.

Kvinnodominerade arbetsplatser inom t.ex. förskolan, äldreomsorgen, hotell/restaurang och delar av handeln har ofta många personer med deltidsanställningar. Detta var också fallet i Göteborgs Stad och för att komma till rätta med detta så infördes 2015 en reform som beskrivs som "Rätt till heltid – deltid en

möjlighet”¹¹. Att ge alla anställda heltidskontrakt, men att samtidigt ge möjlighet till en lägre sysselsättningsgrad för de som så vill, har klara jämställdhets fördelar. Inkomsten ökar för de kvinnor som väljer att gå upp till heltid och de kvinnor som väljer att bibehålla en lägre sysselsättningsgrad har ändå möjlighet att gå upp i tid längre fram. Det ökar deras inflytande över sin ekonomi, vilket knyter an till jämställdhetsmålet om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma sitt eget liv¹².

Införande av utvidgad deltid på mansdominerade arbetsplatser är något delvis annorlunda eftersom de allra flesta där arbetar heltid och dessutom ligger lönenivån oftast över snittet. På mansdominerade arbetsplatser finns ofta en heltidsnorm som innebär en förväntan om att arbeta heltid och att heltidsarbete är en förutsättning för att ses som en normal anställd. Heltidsnormen har sina rötter i traditionella maskulinitetsideal där mäns roll som familjeförsörjare är central. Denna heltidsnorm lever kvar på både mansdominerade och könsblandade arbetsplatser (Nordberg, 2007). Heltidsnorm innebär svårigheter för män som vill eller behöver gå ner i arbetstid, vilket t.ex. har blivit tydligt i studier av pappor som efter sin föräldraledighet skulle vilja arbeta deltid (Larsson, 2012). Införande av en utvidgad deltid på mansdominerade arbetsplatser ger inte bara personalen större formella möjligheter utan ett sådant ledningsbeslut kan också bidra till att den informella heltidsnormen luckras upp. Detta har tydliga jämställdhets fördelar eftersom det kan försvaga könsbaserade normer och ge män större makt att forma sina egna liv.

Ekologisk hållbarhet

Samhällsdiskussionen om arbetstidens längd har framförallt handlat om en allmän arbetstidsförkortning och delar av diskussionen har rört miljöaspekter¹³. Arbetstidsförkortning kan påverka miljöbelastningen på två olika sätt: inkomsteffekten och tidseffekten (Holmberg m.fl., 2011; Nässén & Larsson, 2015). *Inkomsteffekten* bygger på att arbetstidsförkortningen genererar lägre inkomster vilket i sin tur begränsar konsumtionsvolymen och därmed konsumtionens totala miljöpåverkan. När allmän arbetstidsförkortning föreslås så är det oftast utan nominell lönesänkning, men man kan ändå anta att arbetstidsförkortning på längre sikt leder till en långsammare reallöneökning eftersom produktionsvolymen påverkas. *Tidseffekten* hänger samman med hur den frigjorda tiden används – om den används till miljöbelastande handlingar som t.ex. ökat resande med bil eller flyg i samband med mer omfattande fritidsaktiviteter, eller om den används till miljöhandlingar som t.ex. att cykla istället för att ta bilen eller att laga istället för att köpa nytt.

¹¹ https://goteborg.se/wps/portal/start/jobb/att-arbeta-i-goteborgs/formaner-for-dig-som-anstalld/!ut/p/z1/hY5BC4JAFIR_jdd9z4rX2m07GKmUUuDtjTS2VVVBXdGuhX58dg6K5DfMNMyAhB9kVj1oXtjZd0Uz-L0mS-IHG177A_SyIcXuM03AXjzw7Ejz-AXKK8YcEQgSyLlvmri1DFICwnHEiWhAn_h4XXTnnGuSgbmpQA7sP06fK2n5ceeihc45pY3Sj2Kg8_NaozGghwChb_Nnok7iBfeI8z0!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

¹² <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhet/sveriges-jamstalldhetspolitik>

¹³ Christer Sanne har också skrivit mycket om detta: http://sanne.one/Christer_Sanne/index.html

Det finns en del forskning som syftar till att beräkna den totala miljöeffekten av arbetstidens längd. Dessa studier jämför länder och analyserar den isolerade miljöeffekten av den genomsnittliga arbetstiden. De flesta studier finner att kortare arbetstid är förknippad med lägre miljöbelastning. Olika studier skiljer sig dock åt avseende hur stark den här effekten är. Exempelvis har effekten av 1% kortare arbetstid uppskattas till mellan 0,3 % och 1,3 % lägre miljöbelastning (Fremstad m.fl., 2019; Knight m.fl., 2013).

En annan studie jämförde individer istället för länder (Nässén & Larsson, 2015). I denna svenska studie antas den förkortade arbetstiden resultera i en på sikt lika stor konsumtionsminskning. Analyser av vilken typ av konsumtion som människor använder sin sista intjänade hundralapp till, och hur den frigjorda tiden skulle användas, indikerar att 1% kortare arbetstid skulle resultera i cirka 0,8 % lägre klimatbelastning. De anställda i Göteborgs Stad som har valt att gå ner i arbetstid arbetar i snitt 20 procent mindre än heltid och under antagandet om att detta på sikt leder till lägre konsumtion i motsvarande grad så skulle deras klimatpåverkan minska med cirka 15%. Det finns dock många faktorer som kan påverka utfallet (Eggestrand & Svenfelt, 2020). Analyser på hushållsnivå skulle kunna visa att konsumtionsnivån inte sjunker lika mycket pga. att ens partner kanske ökar sin arbetstid. Analyser på samhällsnivå behöver beakta att en individuell arbetstidsförkortning kan leda till att en annan person går upp i arbetstid och konsumtion.

När det gäller tidseffekten så uppger de flesta av de deltidsarbetande i enkätundersökningen att de ägnar mer tid åt aktiviteter som medför en låg klimatpåverkan, t.ex. att umgås med familj och vänner, sova och motionera (Druckman m.fl., 2012; Jalas & Juntunen, 2015; Smetschka m.fl., 2019). Man kan också tänka sig att kortare arbetstid ger mer utrymme för starkt klimatpåverkande aktiviteter som t.ex. weekendflyg till europeiska storstäder. Med tanke på att deltidsarbete innebär sänkt lön så torde detta dock främst vara aktuellt för en mindre del av hushållen med mycket god ekonomi (Sorrell m.fl., 2020). Man kan också tänka sig att en del av de som går ner i arbetstid ägnar mer tid åt miljöhandlingar som t.ex. att källsortera eller att åka kollektivt eller cykla istället för att ta bilen. Några enstaka i enkätundersökningen uppgav detta som motiv för deltidsarbetet: *“Leva mer hållbart, t.ex. hinna laga mer mat från grunden, laga kläder och andra tillhörigheter, konsumera mindre.”* och *“Av miljöhänsyn försöka att undvika ökad konsumtion genom att hålla tillbaka mitt ekonomiska konsumtionsutrymme.”*

Resurssparande + deltid = hållbar & attraktiv livsstil

Mycket av det människor gör för att minska sin miljöbelastning innebär resursbesparingar och lägre utgifter, t.ex. att minska matsvinnet, köra mindre bil, köpa kläder och möbler second hand, laga kläder, dela prylar/verktyg/kläder med andra, spara el/värme/vatten och att odla egna grönsaker. Den direkta miljöeffekten av detta är positiv, men för att bedöma totaleffekten behöver man även ha hänsyn till hur de inbesparade pengarna används. I många fall används de till konsumtion; antingen direkt eller att de först sparas en tid och därefter konsumeras. Den miljöpåverkan som uppstår

när de sparade pengarna används till något annat kallas för en rekyleffekt (eng. rebound effect). Totaleffekten, dvs. den direkta effekten och rekyleffekten sammantaget, beror på miljöeffekten av den "nyttillkomna" konsumtionen i förhållande till den "undvikna" konsumtionen (Carlsson-Kanyama m.fl., 2019; Larsson & Nässén, 2019)¹⁴. Den totala miljöeffekten av resurssparande kan vara:

- positiv, t.ex. om mindre pengar läggs på bensin/diesel och istället används till sådant som att äta på restaurang eller på personliga tjänster,
- neutral, om den "nyttillkomna" konsumtionen har samma miljöpåverkan som den "undvikna" konsumtionen,
- negativ, t.ex. om man sparar pengar genom att handla på second hand och istället använder pengarna till en flygsemester.

En miljöengagerad person kan medvetet använda de pengar som blir över genom resursbesparande handlingar till att köpa sådant med en låg miljöbelastning som t.ex. tjänster eller dyra produkter med hög kvalitet och som är tillverkade med hänsyn till miljön och sociala aspekter (t.ex. eko- och rättvisemärkt). Detta sker dock troligtvis sällan konsekvent utan resurssparande leder ofta till rekyleffekter som riskerar att äta upp stora delar av miljönyttan.

Om resurssparande (lägre utgifter) kombineras med deltidsarbete (lägre inkomster) kan rekyleffekten begränsas. Man kan t.ex. föreställa sig en resurssparande livsstil som innebär totalt sett 20% lägre utgifter och att den kombineras med 20% kortare arbetstid och därigenom en lika stor inkomstminskning. Härigenom skulle man få full miljönytta av de resurssparande handlingarna, dvs. ingen rekyleffekt.

Den förkortade arbetstiden kan också förstärka möjligheterna för en resursbesparande livsstil eftersom detta ofta tar mer tid i anspråk, t.ex. att köpa second hand eller att dela saker med andra. Många sådana resursbesparande handlingar innebär också att man får tillgång till attraktiva varor utan att behöva betala det fulla nypriset vilket i sin tur kan göra att man kan undvika de upplevelser av relativ fattigdom som deltidsarbete annars riskerar att leda till. Avsnittet om välbefinnande visar också att deltidsarbete ofta upplevs som positivt, och om det kombineras med resurssparande så kan det tillsammans utgöra en både hållbar och attraktiv livsstil. På många arbetsplatser förhindras dock denna livsstil genom att deltidsarbete inte tillåts. Att byta arbetsgivare för att få möjlighet att arbeta deltid kan också vara förknippat med stora svårigheter och risker. Att införa en utvidgad deltidsrätt kan därför ses som ett sätt att möjliggöra för en mer hållbar och attraktiv livsstil.

Avslutande diskussion

Sammanfattningsvis är en utvidgad deltidsrätt och deltidsarbete förknippat med många positiva dimensioner av välbefinnande som t.ex. en bättre balans arbete-fritid och bättre

¹⁴ Klimateffekten kan beskrivas med måttet utsläpp av koldioxidkvivalenter per krona. Siffror för en lång rad produktkategorier finns i refererade rapporter.

hälsa, men också med ökade risker för att bli stressad på jobbet och att känna oro för ekonomin. De positiva konsekvenserna återfanns i lika stor utsträckning för alla socioekonomiska kategorier medan det fanns tydliga skillnader när det gäller riskerna. Det är större sannolikhet för att arbetare, jämfört med tjänstemän, att uppleva svårigheterna att få pengarna att räcka till och att känna en oro kring sin framtida pension. Å andra sidan finns det för tjänstemän en ökad sannolikhet, i jämförelse med arbetare, att uppleva att arbetstidsförkortningen leder till att de behöver arbeta hårdare och att känna stress på jobbet.

Möjligheter till minskad ofrivillig heltid och ofrivillig deltid

En utvidgad deltidsrätt kan ses som en liberal reform, en reform som ökar människors frihet att själva välja hur de vill prioritera mellan å ena sidan fri tid och å andra sidan de fördelar som heltidsarbete kan medföra i form av inkomst, yrkesmässig utveckling mm. Egna analyser av Statistiska centralbyråns data visar att 12 procent av de som arbetar heltid i Sverige (430 000 personer) uppger att de skulle vilja gå ner i arbetstid även om det betyder sänkt inkomst¹⁵. Deras situation kan beskrivas som "*ofrivillig heltid*". Detta kan jämföras med att det är ca 200 000 personer som arbetade *ofrivillig deltid*¹⁶. Båda dessa siffror kan dock i verkligheten var större. Vissa av de heltidsarbetandes svar om att de vill fortsätta arbeta heltid kan förstås som ett resultat av att de har fogat sig efter heltidsnormen och rådande konsumtionsnormer. Vissa av de deltidsarbetandes svar att de vill fortsätta att arbeta deltid kan, som vi har visat i våra studier, förstås som ett resultat av att man har fogat sig efter de begränsningar som deras arbetsvillkor eller deras hälsa medför. Införande av en utvidgad deltidsrätt skulle kunna bidra till att minska antalet som arbetar ofrivillig heltid och därigenom ge människor större makt över sina egna liv. Om detta kombineras med ökade rättigheter till heltid, så som är fallet i Göteborgs Stad, så kan det också bidra till att minska antalet personer som arbetar ofrivillig deltid.

Många fördelar för arbetsgivaren

En utvidgad deltidsrätt ger arbetstagare större frihet och kan därför ge intrycket av att vara något som sker på arbetsgivarnas bekostnad. En övergripande slutsats från våra analyser visar dock att en utvidgad deltidsrätt knappast medför några större svårigheter för arbetsgivaren, i alla fall inte inom de kommunala verksamheter som dessa chefer ansvarar för. Det fanns vissa svårigheter t.ex. avseende att kunna hitta personal till nya arbetsuppgifter och att få kommunikationen att fungera, men deras generella syn på deltidsarbete är att det är positivt. Det finns också grundläggande fördelar för verksamheten. Ofta ersätts inte den förkortade arbetstiden av andra anställda utan arbetsuppgifterna hanteras genom en effektivisering/intensifiering av arbetet, vilket medför kostnadsbesparingar för arbetsgivaren. När anställda utnyttjar deltidsrätten så får de också ofta en mer långsiktigt hållbar livssituation vilket ger färre sjukskrivningar

¹⁵ Egna analyser av SCBs Arbetskraftsundersökningar (AKU). Data från 2016.

¹⁶ Dvs. det som Statistiska centralbyrån benämner som undersysselsatta. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/tabell-och-diagram/icke-sasongrensade-data/tabeller-avseende-undersysselsatning-ar/>

med lägre sjuklönekostnader och färre problem att akut hantera personalfrånvaro som följd. I våra analyser av deltidsarbete i Göteborgs Stad fann vi att motiven ofta kan förstås som ett resultat av alltför tuffa arbetsvillkor i förhållande till den hälsa och förmåga som de anställda har. I de fall då detta är förklaringen till deltidsarbetet så är det individen som får bära kostnaderna för att arbetsvillkoren inte är rimliga eller anpassade till individens förmåga. Förbättrade arbetsförhållanden inom den kommunala sektorn är viktigt för arbetstagarnas välbefinnande och för bättre möjligheter att arbeta heltid. För att uppnå detta är det centralt att chefer får tillräckligt med stöd och resurser för att bedriva ett effektivt arbetsmiljöarbete. Även om arbetsförhållandena är goda så har dock vissa inte en hälsa som möjliggör heltidsarbete. Deltidsarbete blir då en individuell copingstrategi och Göteborg stads utvidgade deltidsrätt ger de anställda formella möjligheter till detta. Våra resultat om att deltidsarbete är förknippat med bättre hälsa ligger i linje med tidigare forskning. Lotta Dellve m.fl. (2006) gjorde en omfattande studie som baserades på data för alla undersköterskor inom äldreomsorgen i Sverige under fem år. De fann risken för långtidssjukskrivningar var betydligt lägre i kommuner där en hög del av personalen arbetade mindre än 80% av heltid.

Inom Chalmers tekniska högskola har nyligen ett regelverk införts som på många sätt liknar det som finns inom Göteborg stad. Den utvidgade deltidsrätten införs under en period då Chalmers genomför olika besparingsåtgärder. En av reglerna är att den reducerade arbetstiden inte ska behöva ersättas eller bemannas av någon annan medarbetare. På Chalmers tillämpas en modell med ett avtal om tidsbegränsad nedskrivning av heltidstjänsten vilket innebär att den som går ner i arbetstid får en motsvarande minskning i framtida tjänstepension (se bilaga 3).

Fördelar ur miljö- och jämställdhetssynpunkt

Utöver ovanstående konsekvenser för arbetstagare och arbetsgivare så kan en utvidgad deltidsrätt också ha konsekvenser i relation till samhälls- ekologiska mål om ekologisk och social hållbarhet. När det gäller miljöaspekter finns det fördelar i form av att en utvidgad deltidsrätt kan möjliggöra hållbara livsstilar som präglas av resurssparande och där man minimerar risker för de rekyleffekter som höga inkomster medför. När det gäller effekter på jämställdheten finns risker för lägre inkomster bland kvinnor om deltidsrätt införs på kvinnodominerade arbetsplatser, men om deltidsrätten kombineras med heltidsanställningar, såsom i Göteborgs Stad, är effekterna för jämställdheten istället positiva eftersom det kan öka kvinnors inkomster och makt över sitt eget liv. Om deltidsrätt införs på mansdominerade arbetsplatser kan också jämställdheten förbättras genom att det kan bidra till att heltidsnormen luckras upp vilket skulle göra det lättare för t.ex. pappor att gå ner i arbetstid och därigenom ta ett större ansvar för barn och hem.

En stor och viktig fråga är naturligtvis vilka samhällsekonomiska effekter som införandet av en utvidgad deltidsrätt kan ha. När en utvidgad deltidsrätt införs i en enstaka organisation är de ekonomiska konsekvenserna främst begränsade till den egna verksamheten. Men om en utvidgad deltidsrätt skulle införas på många arbetsplatser eller som en lagstadgad rättighet så skulle det få både positiva och negativa samhällsekonomiska effekter.

En möjlig positiv samhällsekonomisk effekt är att en deltidserätt kan bidra till att en del personer kan fortsätta att arbeta trots dålig hälsa, och därmed undvika offentliga kostnader för sjukersättning och sjukvård. Våra analyser visar tydligt att deltid av många används som en copingstrategi för att över huvud taget kunna arbeta vidare. Detta innebär naturligtvis en stor samhällsekonomisk fördel.

En annan effekt på samhällsekonomin av en deltidserätt är att det kan påverka antalet sysselsatta. Cirka 10 procent av de 40 000 fast anställda inom Göteborgs Stad har valt att arbeta deltid, och de arbetade i genomsnitt cirka 80 procent av heltid. Denna reduktion av arbetstiden motsvarar cirka 800 heltidsanställningar. Man ska dock inte ta detta som intäkt för att en utvidgad deltidserätt med säkerhet bidrar till så omfattande ökning i sysselsättningen eftersom deltidserbete t.ex. kan leda till effektiviseringar eller att produktion uteblir på grund av personalbrist (se vidare tabell 2). En utvidgad deltidserätt kan alltså påverka samhällsekonomin både positivt genom t.ex. lägre utgifter för sjukfrånvaro/vård och arbetslöshetsersättning, och negativt genom t.ex. lägre skatteintäkter från färre totalt arbetade timmar. Att bedöma totaleffekten ligger dock utanför ramen för denna studie.

Avslutningsvis, den här rapporten har visat att införandet av en utvidgad deltidserätt kan ha många positiva konsekvenser för arbetstagare och arbetsgivare samt för ekologisk och social hållbarhet, men också att det kan finnas vissa nackdelar. Hur för- och nackdelar värderas är naturligtvis inte en vetenskaplig utan en politisk fråga.

Bilagor

Bilaga 1 – Regler kring lagstadgad deltid

De utdrag från lagtexter som finns i denna bilaga är hämtade från www.lagen.nu

Deltidsrätt enligt föräldraledighetslagen

Föräldrars rätt att gå ner i arbetstid kallas i lagtexten "delledighet utan föräldrapenning", och regleras liksom ledighet med föräldrapenning i föräldraledighetslagen (1995:584):

7 § En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolar.

Denna rättighet gäller inte bara de som är biologiska föräldrar utan även personer som har tagit emot ett barn för stadigvarande vård i sitt hem eller som är gift med barnets förälder (1 §). Här finns de paragrafer som är relevanta för deltidrätten.

Antalet ledighetsperioder

10 § Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid

12 § Vid förkortning av arbetstid får ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar.

Anmälan och beslut om ledighet

13 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, 7 eller 9 § ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

14 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, skall denne lägga ledighet som avses i 11 § så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, skall arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

Återgång i arbete

15 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Förbud mot missgynnande behandling

16 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet, eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

17 § Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Bevisbörda

24 § Om en arbetssökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som skall visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.

Föräldraledighetslagen (1995:584) som den ser ut ovan är ett resultat av flera förändringar som skett därefter. Bland annat togs den kvalifikationsregel bort som innebar att man först efter 6 månaders anställning kunde begära att få förkorta sin arbetstid (2006:442). En annan förändring (SFS 2001:143) är att ledigheten nu skall förläggas enligt arbetstagarens önskemål om det inte innebär en påtaglig störning för arbetsgivaren (se ovan: 14 §, andra stycket). Vad som avses med påtaglig störning beskrivs i förarbetena (prop. 2000/2001:44 sid. 38):

”Inriktningen bör vara att ledigheten normalt skall förläggas i enlighet med arbetstagarens önskemål, men arbetstagaren bör inte ha en obegränsad rätt att bestämma hur ledigheten skall förläggas. Arbetstagarens inflytande över ledighetens förläggning bör vara förenat med ett villkor om att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarliga men eller störningar. Här kan hänvisas till uttrycket ”påtagliga störningar” som redan idag används i 14 § första stycket när det gäller delledighet. Uttrycket får därmed samma betydelse som vid förläggning av hel ledighet. Meningen är inte att varje störning skall kunna berättiga arbetsgivaren att inte tillgodose arbetstagarens önskemål. Endast om det finns omständigheter i det enskilda fallet som gör att verksamheten hos arbetsgivaren kommer att utsättas för stora påfrestningar om ledigheten förläggs i enlighet med arbetstagarens önskemål, bör arbetsgivaren kunna förlägga ledigheten i strid med arbetstagarens önskemål.”

Deltidsrätt tills barnet fyller 12 år för statligt anställda

Enligt tjänstledighetsförordningen (1984:111) 8 §:

En arbetstagare bör, utöver vad som sägs i föräldraledighetslagen (1995:584), i regel beviljas förkortning av arbetstiden (partiell ledighet) för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller 12 år. Med skolår avses här tiden från en hösttermins början till nästa hösttermins början.

Pensionssystemets barnårsrätt

Dagens pensionssystem ger i normalfallet lika hög pension till en deltidsarbetande småbarnsförälder som om hon/han hade fortsatt att arbeta heltid. Detta kallas barnårsrätt (lag 1998:674) och den ges under fyra år (d.v.s. tills barnet fyller fyra år, eller för adopterade barn tills dess att föräldrarna har haft barnet i sin vård under fyra år). Barnårsrätten går endast till en av föräldrarna och ges automatiskt till den som har lägst inkomst respektive år. Den pensionsgrundande inkomst som föräldern får bygger på det beräkningssätt som är mest fördelaktigt för föräldern. Det första beräkningssättet är att föräldern får samma pensionsgrundande inkomst som hon/han hade året före barnets födelse (17 §, punkt 1). Det andra sättet är att föräldern får 75 procent av svenskarnas genomsnittliga pensionsgrundade inkomst (17 §, punkt 2). Det tredje sättet är att pensionen motsvarar ett inkomstbasbelopp (17 §, punkt 3, motsvarar 51 100 kr för 2010).

Här är lagtexten: Lag (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension:

17 § Ett pensionsgrundande belopp enligt 10 § skall motsvara det högsta av

1. det belopp varmed summan av den pensionsgrundande inkomsten och pensionsgrundande belopp enligt 4, 8 och 24 §§ för den försäkrade under intjänandeåret understiger summan av dennes fastställda pensionsgrundande inkomst och pensionsgrundande belopp enligt 4 § under året före barnets födelse,
2. det belopp varmed summan av den pensionsgrundande inkomsten och pensionsgrundande belopp enligt 4, 8 och 24 §§ för den försäkrade under intjänandeåret understiger 75 procent av genomsnittet av samtliga för intjänandeåret fastställda pensionsgrundande inkomster för försäkrade som under det året har fyllt högst 64 år, eller
3. det för intjänandeåret gällande inkomstbasbeloppet.

Bilaga 2 – Göteborgs Stads regelverk för utvidgad deltid

Nedan finns det meddelande som verkställer politikernas beslut (två sidor). I efterföljande PM beskrivs närmare det regelverk som berör en utvidgad deltid (sista stycket på sista sidan i bilaga 2).



Göteborgs Stad
Stadsledningskontoret

Verksamhetsområde HR

MEDDELANDE
2015-02-04

Nr 3/2015 Ersätter 7/08
Dnr 895/08

Till Göteborgs Stads förvaltningar och bolag

Reviderat meddelande gällande arbetsgivarens beslut om ledighet från anställning för enskild angelägenhet utan lön (kollektivavtalet AB § 25 mom 6 eller motsvarande avseende bolagen)

Göteborgs Stad ska vara en attraktiv arbetsgivare med en god personalpolitik. För att klara stadens politiska mål gentemot medborgarna är det angeläget att staden har den kompetens som behövs, såväl på kort som på lång sikt. För att säkerställa att rätt person finns på rätt plats vid rätt tidpunkt måste stadens verksamheter samverka och stödja den interna rörligheten hos medarbetarna till gagn för både stadens verksamheter och medarbetarnas utveckling.

När en arbetstagare i en förvaltning eller i ett bolag ansöker om ledighet från anställningen för enskild angelägenhet är det en fråga som ytterst handlar om arbetsgivarens, den ansvariga chefens, bedömning och beslut. Vid bedömning av begäran om ledighet kan individens behov ibland ställas mot konkreta praktiska problem för verksamheten. Därtill kommer att frågorna ibland kan ha, eller komma att få, relativt komplicerade arbetsrättsliga följder gällande anställningsförhållanden med mera.

Mot bakgrund av ovanstående är det angeläget att arbetsgivaren gör en noggrann prövning i varje individuellt fall, med en helhetsbedömning där samtliga aspekter beaktas som kan ha betydelse för individen, arbetsplatsen, verksamheten och Göteborgs Stad som helhet.

Partiell ledighet från anställning

Kommunfullmäktige har i budget 2015 gett stadens förvaltningar och bolag i uppdrag att erbjuda alla tillsvidareanställda heltidstjänster liksom möjlighet att arbeta deltid för den som så önskar. Anställda i stadens förvaltningar omfattas av kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) och i enlighet med avtalets § 25 mom 6 kan arbetstagare få ledigt utan lön utöver de fall som regleras i lag, annan författning eller AB om det är förenligt med verksamhetens krav. Medarbetare i stadens bolag omfattas ibland av andra kollektivavtal än AB. Oavsett kollektivavtalsskrivningar är det mot bakgrund av kommunfullmäktiges uppdrag angeläget att Göteborgs Stad som arbetsgivare, när det är förenligt med verksamhetens krav, beviljar lägre sysselsättningsgrad än heltid för dem som uttryckligen har detta önskemål.

Som stöd vid bedömning och för kvalitetssäkring, skall ansvarig chef samråda med förvaltningens/bolagets HR-funktion inför eventuellt beslut om att inte bevilja lägre sysselsättningsgrad än heltid när någon ansökt om det.

Bilaga 1: Reviderat pm angående frågor om anställning, rörlighet och ledighet



Karin Åhström
HR-direktör



Yvonne Bergström
Planeringsledare



Reviderat pm angående frågor om anställning, rörlighet och ledighet

1. Anställning och rörlighet i Göteborgs Stad

En *anställning* kan enligt lagen om anställningsskydd (LAS) vara av två slag; tills vidare ("fast anställning") eller tidsbegränsad (anställd fr o m – t o m ett visst datum). Grunden för en tidsbegränsad anställning skall anges, och kan t ex vara vikariat, allmän visstidsanställning (s k "ava") eller provanställning.

Rörlighet i arbetslivet är en naturlig företeelse. För det mesta kommer rörlighet från en persons helt frivilliga önskan att lämna, eller söka ledighet från, sin anställning för att istället finna nya utmaningar. Begreppet rörlighet kan dock syfta på även andra situationer. Ibland kan det vara en nödvändig eller t o m tvingande åtgärd från arbetsgivaren på grund av olika omständigheter – verksamhetsmässiga såväl som personliga. Det kan t ex handla om situationer såsom arbetsbrist (ofta uttryckt som övertalighet, omställning), sjukdom, misskötsamhet eller olika verksamhetsknutna skäl. För dessa situationer finns det arbetsrättsliga regler som tydligt reglerar förutsättningar samt rättigheter och skyldigheter för inblandade parter. Det praktiska tillvägagångssättet med en översikt av aktuella bestämmelser för vissa av dessa situationer finns beskrivna i Göteborgs Stads HR-processer (Omställningsprocessen respektive Rehabiliteringsprocessen).

Vad gäller den s k "frivilliga rörligheten" kan denna ha sin grund i många skilda skäl och behov. Åtskilliga av de situationer som kan vara aktuella regleras av olika lagar och bestämmelser i kollektivavtal, vilka ger den enskilde rätt att på vissa villkor vara ledig från sin anställning (se vidare om detta i avsnitt 2). Härtill kommer att det också finns situationer då en anställd frivilligt kan vilja söka ledigt från sin anställning, men utan att ha sådana skäl som enligt lag eller avtal ger rätt att vara ledig (se vidare om detta i avsnitt 3).

Göteborgs Stads syn på rörlighet framgår av stadens styrdokument. I kommunfullmäktiges budget 2015 anges att den interna rörligheten ska stimuleras. I andra vägledande dokument markeras att rörlighet ska vara en positiv och naturlig företeelse, och att det är önskvärt att rörligheten över de organisatoriska gränserna ökar. Vidare framhålls att en ökad rörlighet bidrar till att kombinera utveckling av verksamhet och medarbetare med stadens nödvändiga omställningsbehov.

I samband med frågor om anställning, rörlighet och ledighet hos en stor arbetsgivare som Göteborgs Stad kan komplexa frågeställningar uppstå. Det kan bland annat handla om huruvida det är möjligt att ha flera anställningar hos en och samma arbetsgivare, vad som gäller beträffande bestämmelser om ledighet och övertid vid flera anställningar samt hur anställningsskyddslagens regler om konvertering, företrädesrätt m m skall tillämpas om en person har flera anställningar. Beträffande dessa frågor har stadens HR-funktioner kunskap och erfarenhet, och bör alltid konsulteras vid osäkerhet. Med tidiga frågor kan risken för senare problem minimeras, samt en kvalitativ hantering säkerställas.

2. Ledighet från anställning med rättighet i lag och avtal m m

Såsom sagts ovan kan en arbetstagare på "frivillig väg" vilja lämna eller ta ledigt från sin anställning för att ägna sig åt något annat. Frågan om ledighet från anställning finns reglerad i lag och kollektivavtal, såtillvida att det många gånger är en rättighet för en arbetstagare att på vissa angivna grunder bli beviljad ledighet.

Om arbetsgivaren fattar beslut om att bevilja arbetstagaren ledighet från anställning består personens anställning under frånvarotiden. Under tiden för vissa ledigheter kan också ersättning utgå, från arbetsgivaren eller annan myndighet (t ex Försäkringskassan). Arbetstagaren har efter att ledigheten avslutats rätt att återgå till arbetet. Vissa av ledighetslagarna reglerar också t ex förläggning av ledighet, möjlighet att avbryta ledigheten i förtid och återgå i arbete före den tidpunkt då ledigheten ska upphöra m m.

Nedan följer en uppräknig (ej uttömmande) av olika förekommande grunder för ansökan om ledighet. Nämnda grunder ger med stöd i lag och/eller bestämmelser i kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB) arbetstagaren en rättighet att under vissa förutsättningar bli beviljad ledighet från anställningen. AB gäller för samtliga anställda vid stadens förvaltningar samt de bolag som är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Pacta. Övriga bolag har andra kollektivavtal, dock många gånger med motsvarande skrivningar.

Semester

Semesterlagen (1977:480), AB (§ 25, § 27)

Sjukdom

Lag om rätt till sjuklön (1991:1047), Lag om allmän försäkring (1962:381), Lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete (2008:565), AB (§ 25, § 28)

Föräldraledighet

Föräldraledighetslagen (1995:584), AB (§ 25, §29)

Utbildning

Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (1974:981), AB (§ 25, § 26)

Fackligt arbete

Lag om facklig förtroendeman (1974:358), Kollektivavtal om fackliga förtroendeman

Bedriva näringsverksamhet

Lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet (1997:1293)

Svenskundervisning för invandrare

Lag om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare (1986:163)

Närståendevård

Lag om ersättning och ledighet för närståendevård (1988:1465)

Trängande familjeskäl

Lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl (1998:209)

Föreningsuppdrag inom skolan

Lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan (1979:1184)

Tjänstgöring inom totalförsvaret

Lag om totalförsvarsplikt (1984:1809), lag om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m m (1994:2076), AB (§ 25, § 30)

Offentliga förtroendemannauppdrag, uppdrag av vikt för kommunen

Rättegångsbalken (1942:740) m m, AB (§ 25, § 31)

Övriga situationer, enskilda angelägenheter

AB (§ 25, § 32)

Lokala kollektivavtal om rätt till heltid – deltid en möjlighet och om individuell verksamhetsanpassad schemaläggning, träffade mellan Göteborgs Stad, Kommunal, Vision och Akademikerförbundet SSR.

3. Ledighet från anställning – arbetsgivarens bedömning och beslut

Såsom framgått ovan finns det ett antal lagar och kollektivavtalsbestämmelser som ger en arbetstagare rätt att på vissa grunder bli beviljad ledighet från sin anställning. Men vad gäller i andra situationer än de som redovisade lagar och avtalsbestämmelser tar sikte på (d v s vid ansökan om ledighet för enskild angelägenhet, AB § 25, § 32)?

Till att börja med är det viktigt att konstatera att de situationer det handlar om kan röra en mängd olika förhållanden. Det kan exempelvis handla om ledighet för att:

- arbetstagaren har fått annan tills vidare anställning externt
- arbetstagaren har fått annan tidsbegränsad anställning externt
- arbetstagaren har fått annan tills vidare anställning internt
- arbetstagaren har fått annan tidsbegränsad anställning internt
- arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren annan placering internt (s k "in- utlåning")
- arbetstagaren söker/har fått annan anställning för att undvika en eventuellt kommande arbetsbrist/övertalighet
- arbetstagaren söker ledigt för att "starta-eget" (jfr dock lagstadgad möjlighet)
- arbetstagaren söker ledigt för helt privata skäl (t ex resa, sjukdom etc)
- arbetstagaren söker hel ledighet för vård av barn under tre år

Vad reglerar eventuell rätt till ledighet från anställning i fall såsom de ovan nämnda exemplen

Kollektivavtal: Den enda bestämmelse i kollektivavtalet AB som tar sikte på dylika situationer är § 25 mom 6. Här anges att arbetstagaren "kan få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav". Detta innebär att ledigheten inte skall medföra "avsevärd olägenhet" för arbetet. En prövning skall göras i varje särskilt fall och av betydelse för bedömningen är t ex att det är arbetsuppgifter som måste utföras, att det kan finnas svårigheter med personalbemanning etc (jfr AD 1980 nr 19). Det är således arbetsgivaren som bedömer, och slutligen beslutar, om ledighet från anställningen kan beviljas i enlighet med arbetstagarens ansökan. En fråga för sig är också att en arbetstagare vid ledighet för enskild angelägenhet under vissa omständigheter kan medges behålla lönen (se vidare AB § 32). AB gäller för samtliga anställda vid stadens förvaltningar samt de bolag som är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Pacta. Övriga bolag har andra kollektivavtal, dock många gånger med motsvarande skrivningar.

Politiska mål: Till arbetsgivarens bedömning av de verksamhetsmässiga förutsättningarna kommer naturligtvis också att de politiska målen skall beaktas. Av betydelse är då t ex budgetens skrivningar om att den interna rörligheten i Göteborgs Stad skall stimuleras samt att anställda i staden ska ha möjlighet att arbeta deltid om de uttryckligen har detta önskemål.

Individuell bedömning: Vid den individuella bedömningen ställs många gånger behov och värde - för såväl individen som organisationen och verksamheten - emot konkreta praktiska problem av personell och/eller ekonomisk natur. Med hänsyn till alla de avvägningar som skall ske, många gånger utifrån helt skilda perspektiv, kan bedömningen i det enskilda fallet stundom vara svår att göra. Därtill kommer att frågorna ibland kan ha, eller komma att få, relativt komplicerade arbetsrättsliga följder gällande anställningsförhållandena m m.

Mot bakgrund av detta är det angeläget att arbetsgivaren gör en noggrann prövning i varje individuellt fall, med en helhetsbedömning där samtliga aspekter beaktas som kan ha betydelse för individen, arbetsplatsen, verksamheten och Göteborgs Stad som helhet.

Partiell ledighet från anställning

Av stadens budget framgår att anställda i staden ska ha möjlighet att arbeta deltid om de uttryckligen har detta önskemål. Det är därför angeläget att Göteborgs Stad, när det är förenligt med verksamhetens krav, beviljar lägre sysselsättningsgrad än heltid för den som så önskar. Medarbetare som önskar arbeta mindre än ordinarie tjänstgöringsgrad ska ansöka om partiell tjänstledighet till närmaste chef senast tre månader innan ledighetens början. Medarbetare som begär partiell tjänstledighet ska arbeta minst 20 timmar per vecka. Om verksamheten så kräver kan ansvarig chef besluta att begärd ledighet skjuts framåt i tiden till dess att ledigheten kan beviljas med utgångspunkt från verksamhetens krav och förutsättningar. Om verksamheten inte medger partiell ledighet kan berörd medarbetare erbjudas arbete på annan arbetsplats inom förvaltningen/bolaget om sådan möjlighet finns.

Som stöd vid bedömning och för kvalitetssäkring, skall ansvarig chef samråda med förvaltningens/bolagets HR-funktion inför eventuellt beslut om att inte bevilja lägre sysselsättningsgrad än heltid när någon ansökt om det.

Bilaga 3 – Chalmers regelverk för utvidgad deltid

CHALMERS

Överenskommelse - att under en tidsbegränsad period reducera en heltidstjänst

För att möjliggöra för medarbetare att arbeta mindre än 100 % under en period har följande mall för överenskommelse tagits fram för att förenkla och säkerställa enhetlig hantering. Kriterier för denna överenskommelse är:

- Individuella, tidsbegränsade överenskommelser om deltid/reducerad arbetstid kan skrivas om det i respektive fall bedöms fungera väl för verksamheten och medarbetaren.
- Den reducerade arbetstiden ska inte behöva ersättas eller bemannas upp av någon annan medarbetare.
- Överenskommelsen skrivs på ett år i taget och tas med i verksamhetsplaneringen och budget.
- Överenskommelsen kan förlängas, ett år i taget och högst fyra gånger, det vill säga totalt 5 år. Därefter ska medarbetaren återgå till tidigare tjänsteomfattning alternativt att tjänsten skrivs ned permanent.
- Överenskommelser kan endast göras för tillsvidarejänster och är därmed inte möjligt för t.ex. meriteringstjänster eller visstidsanställda.
- Överenskommelse om reducerad arbetstid ska inte ersätta behov av sjukskrivning.
- HR-partner arkiverar arbetsgivarens original i personalakten.

Framtaget på HR-avdelningen 2020-12-15

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA AB
412 96 GÖTEBORG
Telefon: 031-772 1000
Org. Nr: 556479-5598



Bilaga 4 – Beskrivning av respondenter samt resultat från multivariata analyser av arbetstidsförkortningens effekter för olika socioekonomiska grupper

Tabell 1. Deskriptiv information om respondenterna. Hela urvalet samt för olika socioekonomiska kategorier

		ALLA	ARBETARE	LÄGRE/ MELLAN-NIVÅ TJÄNSTEMÄN	HÖGRE TJÄNSTEMÄN
SOCIO- DEMOGRAFI	Ålder	48	48	49	46
	Andel kvinnor	85%	85%	88%	81%
	Universitetsexamen	65%	18% ^{b,c}	80% ^{a,f}	90% ^{a,e}
ARBETSTIDS- STRUKTUR	Sysselsättningsgrad	80%	79%	81%	82%
	Kortare arbetsdag	28%	25% ^f	24% ^c	38% ^{d,b}
	Färre arbetsdagar per vecka*	72%	75% ^f	76% ^c	62% ^{d,b}
INKOMST- NIVÅ**	Månadsinkomst vid heltid	30 400	24 300 ^{b,c}	30 900 ^{b,c}	36 200 ^{b,c}
	Månadsinkomst efter arbetstidsförkortning	24 300	19 200 ^{b,c}	25 000 ^{a,c}	29 700 ^{a,b}
	Antal vuxna per hushåll	1.81	1.75 ^{b,i}	1.83 ^g	1.84 ^g
	Hushållsinkomst efter arbetstidsförkortning	49 800	38 600 ^{b,c}	52 000 ^{a,f}	59 000 ^{a,e}

Noter:

*Detta svarsalternativ omfattar även en de som kombinerade kortare arbetsdag med färre arbetsdagar per vecka, samt de som använder arbetstidsförkortningen till att få fler lediga dagar i sträck.

** Inkomster är före skatt. Hushållsinkomst inkluderar partnerinkomst och barnbidrag.

Signifikans: one-way ANOVA med Scheffe post-hoc test.

^ap<.001 jämfört med arbetare

^bp<.001 jämfört med lägre/mellan-nivå tjänstemän

^cp<.001 jämfört med högre tjänstemän

^dp<.01 jämfört med arbetare

^ep<.01 jämfört med lägre/mellan-nivå tjänstemän

^fp<.01 jämfört med högre tjänstemän

^gp<.05 jämfört med arbetare

^hp<.05 jämfört med lägre/mellan-nivå tjänstemän

ⁱp<.05 jämfört med högre tjänstemän

Tabellerna nedan visar resultaten av ordinal logistiska regressioner. Oddskvoter (OR, odds ratios) på över 1 för oberoende variabler innebär en ökad sannolikhet att för positiva utfall i de beroende variablerna. Oddskvoterna visar sannolikheten av att en enhets ökning av den oberoende variabeln ska innebära ett steg högre på den beroende variabeln, en procent kortare arbetstid innebär t.ex. 3% högre sannolikhet för att arbetstidsförkortningen gör att man instämmer ett steg högre på påståendet om att man kommer mer utvilad till jobbet.

Tabell 2. Ordinal logistisk regression av effekter på balans och hälsa av att gå ner i arbetstid. Beroende variabler är Likert skalor med 5 steg. Koefficienter presenteras som oddskvoter.

	<i>Mer tid i privatlivet</i>	<i>Mer utvilad när kommer till jobbet</i>	<i>Mer energi på jobbet</i>	<i>Bättre hälsa</i>
	OR (95% KI)	OR (95% KI)	OR (95% KI)	OR (95% KI)
Socioek. kat. (ref. Högre tjänstemän)				
Arbetare	1.04 (.76-1.44)	1.49* (1.08-2.06)	1.32 (.96-1.83)	1.33 (.96-1.85)
Låg/mellan-nivå tjänstemän	1.14 (.85-1.52)	1.30 (.98-1.74)	1.16 (.87-1.55)	1.26 (.94-1.69)
Kön (kvinna, ref. man)	1.12 (.81-1.56)	.92 (.66-1.27)	1.14 (.82-1.58)	1.01 (.73-1.41)
Bor med partner	1.01 (.78-1.30)	1.15 (.89-1.47)	1.00 (.78-1.28)	.97 (.75-1.24)
Bor med barn	.68** (.51-.91)	.57*** (.43-.76)	.74* (.55-.98)	.53*** (.39-.70)
Ålder (år)	1.00 (.98-1.01)	1.00 (.99-1.02)	1.00 (.98-1.01)	.99* (.97-1.00)
Arbetstidsförkortning (%)	1.02** (1.01-1.03)	1.03*** (1.01-1.04)	1.03*** (1.01-1.04)	1.01* (1.00-1.02)
Kortare arbetsdagar (ref. färre dagar)	.89 (.67-1.17)	.65** (.50-.86)	1.27 (.97-1.67)	.91 (.69-1.20)
<i>N</i>	949	948	935	907

Not: OR Oddskvot (exp. of regressionskoefficient). KI Konfidensintervall.

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Tabell 3. Ordinal logistisk regression av effekter på ekonomi och stress av att gå ner i arbetstid. Beroende variabler är Likert skalor med 5 steg. Koefficienter presenteras som oddskvoter.

	<i>Oro för framtida pensionsnivå</i>	<i>Svårigheter med ekonomin</i>	<i>Måste arbeta hårdare</i>	<i>Mer stress under arbetstid</i>
	OR (95% KI)	OR (95% KI)	OR (95% KI)	OR (95% KI)
Socioek. kat. (ref. Högre tjänstemän)				
Arbetare	2.36*** (1.72-3.24)	2.04*** (1.49-2.81)	.30*** (.21-.42)	.49*** (.35-.67)
Låg/mellan-nivå tjänstemän	1.43* (1.08-1.89)	1.30 (.98-1.72)	.60*** (.45-.79)	.67** (.50-.89)
Kön (kvinna, ref. man)	2.08*** (1.50-2.87)	1.28 (.92-1.77)	1.36 (.95-1.93)	1.93*** (1.37-2.72)
Bor med partner	.83 (.65-1.06)	.73* (.57-.93)	.96 (.74-1.25)	1.23 (.95-1.58)
Bor med barn	1.03 (.78-1.36)	.99 (.75-1.31)	1.36* (1.01-1.85)	1.30 (.98-1.74)
Ålder (år)	1.01* (1.00-1.03)	.98** (.97-1.00)	1.01 (.99-1.02)	.99 (.98-1.01)
Arbetstidsförkortning (%)	1.00 (.99-1.01)	1.02** (1.01-1.03)	1.01* (1.00-1.02)	1.00 (.98-1.01)
Kortare arbetsdagar (ref. färre dagar)	1.10 (.84-1.44)	1.05 (.80-1.38)	1.60** (1.21-2.11)	1.22 (.93-1.60)
<i>N</i>	959	950	943	952

Not: OR Oddskvot (exp. of regressionskoefficient). KI Konfidensintervall.

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Referenser

- Ahrne, G., & Roman, C. (1997). *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i Familjen. Rapport till SOU 1997:139*. Stockholm: Fritzes.
- Albertsen, K., Kauppinen, K., Grimsmo, m. A., Sörensen, B. A., Rafnsdóttir, G. L., & Tómasson, K. (2007). *Working time arrangements and social consequences - What do we know? TemaNord 2007:607*. Retrieved from Köpenhamn:
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology, 66*(2), 345-376.
- Bildt, C. (2007). *Arbetstidsförkortning och hälsa. Försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Björk, S., Larsson, J., & Lundberg, E. (2020). Choosing to Work Part-Time—Combinations of Motives and the Role of Preferences and Constraints. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(1).
- Carlsson-Kanyama, A., Baraka, N., Benders, R., Berglund, M., Dunér, F., Kok, R., & Losada, L. (2019). *Analysis of the environmental impacts of 218 consumption items. Greenhouse gas emissions, land use and water use per SEK and kg*. Retrieved from <https://www.sustainableconsumption.se/wp-content/uploads/sites/34/2020/09/EAP-rapport.pdf>:
- Dellve, L., Karlberg, C., Allebeck, P., Herloff, B., & Hagberg, M. (2006). Macro-organizational factors, the incidence of work disability, and work ability among the total workforce of home care workers in Sweden. *Scandinavian journal of public health, 34*(1), 17-25.
- Drange, I., & Egeland, C. (2014). *Part-time work in the Nordic region II: A research review on important reasons*: Nordic Council of Ministers.
- Druckman, A., Buck, I., Hayward, B., & Jackson, T. (2012). Time, gender and carbon: A study of the carbon implications of British adults' use of time. *Ecological Economics, 84*, 153-163.
- Edwards, C., & Robinson, O. (2004). Evaluating the business case for part-time working amongst qualified nurses. *British Journal of Industrial Relations, 42*(1), 167-183.
- Eggestrand, H., & Svenfelt, Å. (2020). *Andra ordningens miljöeffekter. Vid uppskalning av potentiellt hållbara konsumtionspraktiker. Mistra Sustainable Consumption, Rapport 1:7*. Stockholm: KTH. Retrieved from
- Fremstad, A., Paul, M., & Underwood, A. (2019). Work hours and CO2 emissions: evidence from us households. *Review of Political Economy, 31*(1), 42-59.
- Green, F. (2001). It's been a hard day's night: the concentration and intensification of work in late twentieth-century Britain. *British Journal of Industrial Relations, 39*(1), 53-80.
- Holmberg, J., Larsson, J., Nässén, J., Svenberg, S., & Andersson, D. (2011). *Klimatomställningen och det goda livet (978-91-620-6458-7)*. Retrieved from Stockholm, www.naturvardsverket.se: <http://www.naturvardsverket.se/Documents/publikationer6400/978-91-620-6458-7.pdf>
- Idris, A. (2014). Flexible working as an employee retention strategy in developing countries. *Journal of Management Research, 14*(2), 71-86.
- Jalas, M., & Juntunen, J. K. (2015). Energy intensive lifestyles: Time use, the activity patterns of consumers, and related energy demands in Finland. *Ecological Economics, 113*, 51-59.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations, 63*(1), 83-106.
- Killingsworth, M. A., & Gilbert, D. T. (2010). A wandering mind is an unhappy mind. *Science, 330* (6606), 932. Retrieved from

- <http://www.sciencemag.org.ezproxy.ub.gu.se/content/330/6006/932.abstract?sid=0c2e4802-c749-4129-a528-4c7f7ac71b60>.
- Knight, K. W., Rosa, E. A., & Schor, J. B. (2013). Could working less reduce pressures on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970–2007. *Global Environmental Change*, 23(4), 691-700.
- Lanninger, A. W., & Sundström, M. (2013). *Part-time Work, Gender and Economic Distribution in the Nordic Countries: A Descriptive Report to NIKK*: NIKK.
- Larsson, J. (2012). *Studier i tidsmässig välfärd – med fokus på tidsstrategier och tidspolitik för barnfamiljer*. (0072-5099 ;). Retrieved from Thesis at Dept. of Sociology, University of Gothenburg:
- Larsson, J., Andersson, D., & Nässén, J. (2017). Subjective temporal well-being: Defining, measuring, and applying a new concept. *Cogent Social Sciences*, 3(1), 1306201.
- Larsson, J., & Holmberg, J. (2018). Learning while creating value for sustainability transitions: The case of Challenge Lab at Chalmers University of Technology. *Journal of cleaner production*, 172, 4411-4420.
- Larsson, J., & Nässén, J. (2019). Konsumtionens klimatpåverkan - trender, mål och styrmedel. In J. M. Roos (Ed.), *Konsumtionsrapporten 2019*
<https://cfk.gu.se/publikationer/konsumtionsrapporten>.
- Lorentzon, B. (2017). *23 månader med 6 timmar*. Retrieved from
<https://olivierpintelon.files.wordpress.com/2017/04/evaluatierapport-experiment-svartedaalen-23-maanden.pdf>:
- Lyonette, C. (2015). Part-time work, work–life balance and gender equality. *Journal of Social Welfare and Family Law*, 37(3), 321-333.
- Moretti, C., Moro, A., Edwards, R., Rocco, M. V., & Colombo, E. (2017). Analysis of standard and innovative methods for allocating upstream and refinery GHG emissions to oil products. *Applied Energy*, 206, 372-381.
- Nicolaisen, H. (2011). Increasingly equalized? A study of part-time work in ‘old’ and ‘new’ part-time work regimes. *Nordic Journal of working life studies*, 1(1), 95-115.
- Nordberg, M. (2007). En ”riktig” man gör karriär... Diskursbrott, ambivalenser och mäns längtan. In Ø. G. Holter (Ed.), *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Möklinta: Gidlunds förlag.
- Nässén, J., & Larsson, J. (2015). Would shorter working time reduce greenhouse gas emissions? An analysis of time use and consumption in Swedish households *Environment and Planning C: Government and Policy*.
- Reisch, L. (2001). Time and Wealth. The role of time and temporalities for sustainable patterns of consumption. *Time & Society*, 10(2/3), 367-385.
- SCB. (2017). Socioekonomisk indelning (SEI) URL
<https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/socioekonomisk-indelning-sei/>.
- SCB. (2020a). Löneutveckling 1992–2019 URL <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/loner-och-arbetskostnader/lonestrukturstatistik-hela-ekonomi/pong/tabell-och-diagram/lonerutveckling/>.
- SCB. (2020b). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2020*.
- Smetschka, B., Wiedenhofer, D., Egger, C., Haselsteiner, E., Moran, D., & Gaube, V. (2019). Time matters: the carbon footprint of everyday activities in Austria. *Ecological Economics*, 164, 106357.
- Sorrell, S., Gatersleben, B., & Druckman, A. (2020). The limits of energy sufficiency: A review of the evidence for rebound effects and negative spillovers from behavioural change. *Energy Research & Social Science*, 64, 101439.
- Spiegelaere, S. D., & Piasna, A. (2017). *The why and how of working time reduction*. Retrieved from

Sundström, M. (1987). *A Study in the Growth of Part-time Work in Sweden*: Arbetslivscentrum.

Visser, J. (2002). The first part-time economy in the world: a model to be followed? *Journal of European Social Policy*, 12(1), 23-42.