

11 Erfarenheter av kortare arbetstid

I detta kapitel redovisas uppfattningar om kortare arbetstid och dess inverkan på hälsa och jämställdhet.

11.1 Hälsa och välbefinnande

Arbetstidens längd och förläggning har betydelse för kvinnors och mäns möjlighet att planera sin tid och för möjligheten att kombinera arbetslivet och livet i övrigt. Möjligheten att kunna påverka arbetstiden är viktig för människors hälsa och välbefinnande. Begreppet hälsa har olika betydelser; dels betyder det den fysiska hälsan, den som står för alla kroppens organs välbefinnande. Dels har begreppet en mer allmängiltig betydelse att ”vara vid god hälsa” dvs. snarare att må bra.

Hälsospekter var tillsammans med arbetarskydd de argument som var bärande vid de arbetstidsförkortningar som genomfördes under första hälften av 1900-talet. Under decennierna därefter har förändringar av arbetstidens längd främst haft ett välfärds- och inte ett hälsoperspektiv. Den ökning av variationer i arbetstidens förläggning som vi ser idag är både ett resultat av verksamhetens krav och av arbetstagarnas önskemål om att själva kunna styra över sin tid.

Det finns tecken som tyder på att arbetslivet inte är utformat på ett sätt som är anpassat till människans förmåga och behov. Stresen i arbetslivet och risken för utbrändhet är frågor som idag lyfts fram i diskussionen om arbetstiden.

Drygt 550 000 personer är förtidspensionerade och knappt 300 000 personer är sjukskrivna från sina arbeten. Nästan 14 procent av befolkningen i arbetsför ålder (20–64 år) fick under 2004 sin försörjning från sjukpenning och sjuk- och aktivitets-

ersättning (tidigare förtidspension).¹ Nästan 60 procent av de sjukskrivna uppger att de skulle kunna arbeta, åtminstone en del av sin normala arbetstid, om de i större utsträckning kunde påverka sin arbetssituation. Det skulle tex. kunna handla om att vid behov arbeta färre timmar per dag eller vecka eller få mer flexibla arbetstider. 32 procent av de heltidssjukskrivna uppger att de skulle vilja arbeta deltid med tanke på sin arbetsförmåga.²

Arbetstiden har flera aspekter som har betydelse för arbetstagarens hälsa och välbefinnande. Bland annat har möjligheten till återhämtning mellan arbetspass och möjligheten att själv påverka sina arbetstidsförhållanden så att de kan anpassas till livssituationen i övrigt betydelse.³

Genom att arbeta kortare tid per vecka blir tiden för återhämtning längre och möjligheten att orka vara kvar i arbetslivet ökar. Det finns samtidigt en risk att arbetstempot drivs upp för de kvarvarande. Ett ökat inflytande över arbetstiden ger större möjligheter för arbetstagaren att kombinera arbete, fritidssysselsättning och familjeliv.

Inflytande

Den största enskilda faktorn bakom en positiv inställning till arbetstiden är graden av upplevt inflytande. På de arbetsplatser där personalens kunskaper och erfarenheter utnyttjas och erkänns som viktiga tillgångar, ökar både effektiviteten och trivseln.⁴

Det finns mycket vetenskapligt stöd för att de anställdas delaktighet i arbetet är bra för hälsan.⁵ Anställda som har större flexibilitet genom inflytande både avseende förläggning av arbetstid och arbetsplats upplever betydligt mindre arbetsbelastning och även färre konflikter mellan arbete och övrigt liv jämfört med anställda som har mindre flexibilitet.

Den amerikanske sociologen Robert Karasek presenterade i slutet av 1970-talet sin krav-kontrollmodell som utgör ett system för beskrivning av den omgivande situationen. Modellen har därefter utvecklats i samarbete med Töres Theorell. Den har två dimensioner. Den första av dessa är de psykiska krav som omgiv-

¹ Eklund, M. & Ossowicki, M. (2005)

² Eklund, M. & Ossowicki, M. (2005)

³ SOU 2002:58, *TID – för arbete och ledighet*

⁴ SOU 1996:145, *Arbetstid, längd, förläggning och inflytande*

⁵ Theorell, T. (2003)

ningen ställer på de arbetande. Den andra dimensionen är beslutsutrymme/handlingsutrymme, dvs. det utrymme eller den möjlighet som de arbetande har att utöva kontroll över sin egen arbets-situation. Huvudtanken i Karaseks krav-kontrollmodell är att höga psykiska krav är sjukdomsalstrande bara om det samtidigt föreligger få möjligheter att påverka situationen. Enligt Karaseks & Theorells modell har individer med anspända arbeten den högsta sjukdomsrisk.

Under senare år har påpekats att krav-kontrollmodellen har begränsningar när allt fler arbetsplatser får mycket hög belastning. Om arbetsbelastningen är extremt hög kan de anställda inte använda ett högt beslutsutrymme.

Av de analyser som under 1990-talet genomförts av arbetsmiljöförändringar framgår att den psykiska kravnivån stigit påtagligt i arbetslivet. Individer som anger att de har höga krav, oavsett om det är kombinerat med hög eller låg kontroll, har upplevt att deras arbete har orsakat deras sjukskrivning.⁶

Sambanden vid sjukfrånvaro är svårtolkade. Det finns inga särskilda belegg för att det ger positiva effekter ur medicinsk synvinkel om arbetstagarna vid hög belastning får ökat inflytande genom ökade möjligheter till ledighet. Men det allmänna välbefinnandet ökar när människor får större möjlighet att få "livspusslet" att gå ihop.⁷

Kortare arbetstid

Under 2003 lade regeringen fram ett handlingsprogram för ökad hälsa i arbetslivet, där det betonades att deltidssjukskrivning borde vara utgångspunkten vid sjukskrivning.⁸ En fördel med deltidssjukskrivningar är att individen behåller kontakten med arbetsplatsen. Samtidigt har sjukskrivningar på deltid en benägenhet att bli långvariga, vilket medför en risk att deltidssjukskrivning blir en form av betald arbetstidsförkortning.

⁶ Eklund, M. (2003)

⁷ SOU 2002:58, *Tid – för arbete och ledighet*

⁸ Från och med den 1 januari 2005 betalar arbetsgivaren 15 procent av sjukpenningkostnaden för en heltidssjukskriven anställd. Det föreligger ingen betalningsskyldighet för del av sjukpenningkostnaden om den anställda blir sjukskriven på deltid eller om denne deltar i rehabilitering och får rehabiliteringsersättning. Det finns en förhoppning att sjukskrivningarna på detta sätt kommer att minska genom att arbetsgivarna i större omfattning anpassar arbetsplatsen efter individens förutsättningar.

Deltidssjukskrivningen har så här långt inte lett till en snabbare återgång i arbete.⁹ Detta talar emot att arbetstidsförkortning gynnar den medicinska hälsan. Det är dock svårt att dra några slutsatser av erfarenheterna från deltidssjukskrivning eftersom dessa personer har en konstaterad nedsatt arbetsförmåga.¹⁰

Kortare arbetstid kan leda till sämre inflytande

Den som arbetar deltid riskerar att få en försämrad förankring i arbetslivet som leder till sämre inflytande över arbetsuppgifter och arbetstider. Det har visat sig att deltidsarbetande inte får kompetensutveckling i den takt som förutsätts för att klara arbetet och inte hinner lära känna arbetskamrater och chefer i de ständiga omorganisationerna som präglar arbetslivet de senaste tio åren. Dessa förhållanden är en förklaring till att kvinnor som har arbetat deltid är överrepresenterade bland dem som haft långa sjukskrivningar. Risker att bli långtidssjukskriven är en och en halv gång större för kvinnor som har arbetat deltid i fyra år eller mer, och dubbelt så stor för kvinnor som arbetat deltid i 13 år eller längre.¹¹

Alla former av ledighet tillsammans med stora möjligheter till deltidsarbete, framförallt i familjer med traditionella könsroller, kan i förlängningen leda till långtidssjukskrivning och därmed utslagning av kvinnor från arbetsmarknaden.¹²

Avsevärt fler kvinnor än män är sjukskrivna på deltid. Det är vanligare att småbarnsmödrar sjukskrivs på deltid än kvinnor utan barn. Hos männen finns inga sådana skillnader. Det kan tänkas att deltidssjukskrivning för kvinnor är en strategi för att orka med både det betalda och det obetalda arbetet.

Det är svårt att entydigt beskriva sambanden mellan hälsa och arbetstidsförkortning. Effekterna för kvinnor och män är olika.¹³

⁹ Eklund, M. von Granitz, H., & Marklund, S. (2004)

¹⁰ Eklund, M. von Granitz, H., & Marklund, S. (2004)

¹¹ Renstig, M. & Sandmark, H. (2005)

¹² Renstig, M. & Sandmark, H. (2005)

¹³ Lidwall, U. m.fl. (2004)

11.2 Jämställdhet

Ett skäl till denna utredning, angivet i kommittédirektivet, är att kvinnor och män bör få ökade möjligheter att välja arbetstid efter egna önskemål.

En definition på jämställdhet är att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Det innebär bl.a. en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning. Därtill kommer möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt slutligen frihet från könsrelaterat våld.¹⁴

Under de senaste årtiondena har den arbetsrättsliga utvecklingen såväl i Sverige som internationellt präglats av en strävan att underlätta möjligheterna att kombinera familje- och arbetsliv. Bakgrunden till utvecklingen är bland annat ändrade familjemönster. I familjer med två vuxna arbetar i allmänhet båda. Arbetets flexibla anpassning till omsorgsforpliktelse utgör ofta en avgörande förutsättning för medverkan i arbetslivet.

Lagar och regler som syftar till att underlätta förvärvsarbete och privatliv torde typiskt sett innebära förbättrade förutsättningar för jämställdhet. I lagstiftningen finns flera bestämmelser som syftar till att underlätta möjligheten att förena familj och arbetsliv. I jämställdhetslagen¹⁵ ställs krav på arbetsgivaren att inom ramen för de aktiva åtgärderna bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Några av de befintliga ledighetslagarna ger rätt till ledighet av skäl som kan relateras till familjelivet som införts i svensk rätt med EG-direktiv som förebild.

Sedan 1970-talet har framförallt kvinnorörelsen drivit frågan om arbetstidsförkortning under parollen 6 timmars arbetsdag. Efter ett flertal utredningar har argumentet att en sänkning av normalarbetstiden skulle leda till en jämnare fördelning av det obetalda arbetet inte kunnat bekräftas.¹⁶

Kvinnor utför mer av det obetalda hemarbetet. Traditionella könsnormer har stort inflytande över ansvars- och arbets-

¹⁴ Nationalencyklopedin

¹⁵ Jämställdhetslagen 3 och 5 §§

¹⁶ SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*

fördelningen mellan kvinnor och män. Studier visar att kvinnor i högre grad än män tycks vara inriktade på att balansera hem- och lönearbete genom att förändra sin situation när kraven från arbete eller hushåll ökar.

Den svenska arbetsmarknaden är fortfarande tydligt könsuppdelad. Kvinnor har lägre löner än män, dels för att kvinnor i genomsnitt befinner sig på lägre positioner i arbetslivet, dels för att traditionella kvinnoyrken är sämre betalda. Högre reallöner och högre levnadsstandard brukar öka efterfrågan på fri tid, tillväxten tas ut i form av kortare arbetstid. I de mansdominerade branscherna har kollektivavtal träffats som lett till kortare arbetstid (se avsnitt 7.4.2). För de som har låg lön är det ofta viktigare med löneökningar, varje hundralapp kan ha betydelse för förbättring av levnadsstandarden. Detta kan vara en förklaring till att de fackförbund, både på den offentliga och privata sidan som har en stor del av kvinnorna men också stora grupper av lågavlönade, inte driver frågor om arbetstidsförkortning. I dessa grupper prioriteras lönehöjningar framför arbetstidsförkortning.

Deltidsarbete

Enligt statistiken utförs ca 75 procent av deltidssarbetet av kvinnor. Bland de deltidssarbetande är det ungefär en fjärdedel som uppger att de önskar mer arbetstid än de har. Deltidssarbetslöshet är således ett problem som främst drabbar kvinnor.

Som vi såg ovan riskerar den som arbetar deltid en försämrad förankring i arbetslivet som leder till sämre inflytande över arbetsuppgifter och arbetstider. Dessa försämringar försvårar också jämställdhetsarbetet.¹⁷ Attitydundersökningar har även visat att frånvaro som inte av arbetsgivaren har bedömts ha höjt utbildningsnivå, kompetens eller produktivitet i hög grad leder till att den enskilde får en försämrad position på arbetsmarknaden och halkar efter i lön.¹⁸

Den jämställdhetspolitiska utredningen¹⁹ slår fast att en förkortad arbetstid i form av deltid framstår antingen som en oönskad deltidssarbetslöshet för kvinnor eller en individuell lösning på att få betalt och obetalt arbete att gå ihop.

¹⁷ JämO (1999)

¹⁸ Rautio, K. & Mörtvik, R. (2005)

¹⁹ SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*

Jämställdhetspolitiska utredningen menar också att föräldraledighetslagens möjlighet att arbeta deltid innebär att kvinnor låses in i deltidsarbete. De anser att det finns en risk för att en kvoterad deltidsrätt skulle innebära att en risk för kvinnor att acceptera deltidsanställningar när deras rätt till deltidsarbete upphör. Jämställdhetspolitiska utredningen avstår därför från att lägga ett förslag om begränsad eller kvoterad deltidsrätt.²⁰

Mammor tar ut mer av föräldraledigheten än pappor,²¹ är i större omfattning deltidsarbetande och frånvarande för vård av sjukt barn.

Av den enkätundersökning som utredningen låtit genomföra (bilaga 3 och 4) framgår att rätten att vara delledig utan föräldrapenning också i större utsträckning används av kvinnor. Bilaga 4. Under åren 2000–2005 har 9 och 14 procent av kvinnorna varit dellediga utan föräldrapenning. 1–2 procent av männen har varit dellediga under samma period. Såvitt avser de anställda inom kommunerna är drygt 2 procent av de månadsavlönade anställda dellediga med stöd av föräldraledighetslagen utan ersättning, inom landstingen drygt 5 procent. I såväl kommuner som landsting används drygt 95 procent av den partiella ledigheten enligt föräldraledighetslagen av kvinnor.²²

Det finns inte stöd för att en förkortning av arbetstiden skulle leda till att män och kvinnor delar mer jämställt på hushållsarbetet. Det görs på många håll gällande att deltidsarbete är en kvinnofälla. Det finns inte någon allmängiltig definition av begreppet men beskrivs bland annat på så sätt att den lägre lön som deltidsarbetet renderar ger effekter i välfärdssystemets transfereringssystem genom att den ligger till grund för pension och för ersättningar i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringar.²³

Genom åren har olika typer av insatser genomförts för att minska deltidsarbetet. Det har både handlat om förändringar i lagar och regelverk och om insatser för att skapa samverkan mellan myndigheter, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i syfte att få fler att gå från deltid till heltid. Målet för regeringen är att heltidsarbete skall vara en rättighet, deltidsarbete en möjlighet.²⁴

²⁰ SOU 2005:66 *Maket att forma sambället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*

²¹ 2004 tog kvinnorna ut 81,3 procent av de utbetalda föräldrapenningdagarna medan männen tog ut 18,7 procent, Statistik (2005) Försäkringskassan.

²² Statistik från Sveriges Kommuner och Landsting

²³ SOU 2005:66 *Maket att forma sambället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*

²⁴ Grönlund, A. (2004)

Slutsats

Arbetstidsvillkoren räcker inte till att förklara varför hushållsarbetet fördelas som det gör.²⁵ Det krävs mer grundläggande förändringar, både av arbetsvillkor i form av löner och karriärmöjligheter och - inte minst- av vår syn på vad som är manligt och kvinnligt.²⁶ Det finns en seglivad föreställning om mannen som familjeförsörjare och kvinnan som husmoder.

Arbetstiden längd har betydelse för omfattningen av, men inte fördelningen av, hemarbetet. Det är först när kvinnans arbetsvecka är minst tio timmar längre än mannens som det överhuvudtaget sker någon omfördelning av hemarbetet.

Vi kan konstatera att kvinnor i större utsträckning arbetar deltid och i större utsträckning är deltidssjukskrivna. Det anses ”normalt” att kvinnor arbetar deltid för att på den övriga tiden vara arbetslös, småbarnsförälder (enligt den lagstadgade rätten till deltidsarbete) eller sjukskriven.

Möjligheten till friår, som inte ställer krav på hur ledigheten används, har i större utsträckning använts av kvinnor än av män. Detta talar för att kvinnor i större utsträckning än män kommer att vara lediga för att gå ned i arbetstid. Vad som talar däremot är att kvinnors löner är lägre och det därför blir svårare att finansiera frånvaron.

²⁵ Grönlund, A. (2004)

²⁶ Grönlund, A. (2004)

12 Internationella förhållanden

I detta kapitel redovisas några av Sveriges internationella åtaganden avseende deltidarbete. Förändringar föranledda av dessa beskrivs liksom hur kraven på flexibel arbetstid lösts i Nederländerna.

Sveriges medlemskap i Europeiska unionen har medfört utmaningar av den svenska modellen. EG-rättens betoning av individen och dennes rättigheter leder till krav på en arbetsrättslig reglering som skiljer sig från tidigare.

EG-direktiv kan inte utan vidare införlivas i svensk rätt med hjälp av enbart våra svenska kollektivavtal eftersom dessa inte fullt ut garanterar den enskilde arbetstagarens individuella rättigheter. Det hjälper inte att kollektivavtalen har en mycket hög täckningsgrad och att villkoren även tillämpas på arbetstagare som inte är medlemmar i en arbetstagarorganisation.

I Sverige finns inte möjligheten att genom myndighetsbeslut allmängiltigförklara kollektivavtal.

12.1 ILO-konventionen (nr 175) om deltidarbete

Sverige är medlem av Internationella arbetsorganisationen (ILO). ILO:s beslutande församling antog 1994 konventionen (nr 175) och den kompletterande rekommendationen (nr 182) om deltidarbete.

Konventionen omfattar alla anställda vars normala arbetstid är kortare än den för jämförbara heltidsarbetande. Enligt konventionen skall åtgärder vidtas för att garantera de deltidarbetande samma skydd som heltidsarbetande när det gäller bl.a. organisations- och förhandlingsrätt, arbetarskydd och diskriminering i anställningen. Lagstadgade sociala trygghetssystem skall anpassas så att deltidarbetande åtnjuter villkor som är likvärdiga med heltidsarbetandes. Konventionen förutsätter att åtgärder vidtas för att

underlätta möjligheterna till produktivt och fritt valt deltidarbete som tillgodoser behoven hos både arbetsgivaren och arbetstagare. Övergång från heltids- till deltidarbete eller vice versa skall ske frivilligt.

Sverige ratificerade konventionen den 10 juni 2002. Ratificeringen fördröjdes av att Sverige, innan en lagstiftning infördes till skydd mot diskriminering av deltidarbetande, inte ansåg sig kunna uppfylla kravet på att garantera en grundlön för deltidarbetande som inte är lägre än för jämförbara heltidarbetande.¹

12.2 EG:s deltiddirektiv

Europeiska unionens råd antog den 15 december 1997 direktivet om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (97/81/EG). Syftet med direktivet är att säkerställa att deltidanställda inte diskrimineras, förbättra kvaliteten på deltidarbeten, underlätta utvecklingen av deltidarbete på frivillig grund och bidra till en flexibel organisering av arbetstiden.

Parterna i ramavtalet (UNICE, CEEP och EFS) har ansett att deltidarbete har haft ett betydande inflytande på sysselsättningen de senaste åren. Det är deras vilja att dels undanröja diskriminering, dels stödja utvecklingen av arbetstillfällen på deltid, under förutsättningar som är godtagbara både för arbetsgivarna och för arbetstagarna. Parterna noterade i sammanhanget att det råder olika situationer i medlemsstaterna.

Av parternas allmänna överväganden framgår också följande. Parterna fäster stort avseende vid åtgärder som gör det lättare för kvinnor och män att få arbeta på deltid för att förbereda sig för pensioneringen, för att lättare kunna förena arbete och familjeliv och för att genomgå yrkesutbildning för att öka sina kunskaper och karriärmöjligheter, till ömsesidig nytta för arbetsgivare och arbetstagare och på ett sätt som gynnar utvecklingen av företagen (övervägande 5).

Direktivet har genomförts i svensk rätt genom lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Lagen trädde i kraft den 1 juli 2002. Med denna lag införlivades även EG-direktivet om ramavtal om visstidsarbete.²

¹ Prop. 2001/02:97

² 1999/70/EG av den 28 juni 1999

Regeringen konstaterade i propositionen³ att det råder olika situationer i medlemsstaterna och att Sverige inte har problem med för få deltidsarbetande.

Målet i Sverige är att heltidsarbete skall vara huvudregel för den enskilde och deltidsarbete en möjlighet. Fokus är således inte inställt på behovet av åtgärder som gör det lättare för kvinnor och män att få arbeta på deltid. Samtidigt konstaterade regeringen att ”möjligheten till deltidsarbete har ett värde i vissa fall. För arbetstagare i vissa livssituationer är flexibilitet i arbetstidens omfattning ett starkt önskemål och ett mått på livskvalitet och individens valfrihet.”⁴

Slutsatsen blev att reglerna måste ha en ändamålsenlig utformning på så sätt att de speglar en rimlig avvägning mellan å ena sidan arbetstagarnas behov av goda ekonomiska villkor och trygghet i anställningen och å andra sidan arbetsgivarens behov av att kontinuerligt kunna anpassa sin organisation och sin arbetsstyrka till förändrade förutsättningar och behov.

Mot bakgrund av att aktiviteter för att minska deltidsarbetslösheten skulle genomföras, att medel var avsatta för att stödja att heltidsarbete blev en norm och deltid en möjlighet samt att Arbetslivsinstitutet fått i uppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen föreslog regeringen inte vid detta tillfälle några förändringar i denna del.

Deltidsanställd eller deltidsarbetande

Vid införande av lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning fördes en diskussion om begreppet deltidsanställd eller deltidsarbetande skulle användas.⁵

Regeringen konstaterade att deltidsarbetande är ett vidare begrepp än deltidsanställd, eftersom den som i och för sig är anställd för att arbeta heltid tillfälligtvis kan vara i den situationen att han eller hon arbetar deltid, t.ex. på grund av föräldraledighet eller annan partiell tjänstledighet. Den personen är i så fall heltidsanställd men också deltidsarbetande.

³ Prop. 2001/02:97

⁴ Prop. 2001/02:97

⁵ Prop. 2001/02:97

Den definition som kom att införas i ovan nämnda lag blev följande: "Med deltidsarbete avses en anställd vars normala arbetstid, beräknad på veckobasis eller som ett genomsnitt över en period på upp till ett år, understiger den normala arbetstiden för en jämförbar heltidsarbete" (2 §). Definitionen innebär att vem som är att anse som deltidsarbete kan fastslås först efter en jämförelse med någon annan – en jämförbar heltidsarbete.

Enligt regeringen påverkar inte frånvaro t.ex. på grund av sjukdom vid enstaka tillfällen eller tjänstledighet under en viss sammanhängande period bedömningen av vad som är arbetstagarens normala arbetstid. En arbetstagare som är helt tjänstledig under en period behåller sin normala arbetstid. Regeringens uppfattning är dock att för en arbetstagare som är partiellt tjänstledig en tid påverkas den normala arbetstiden under den perioden han eller hon arbetar deltid.

12.3 Arbetstid i Sverige i en internationell jämförelse

1995 års arbetstidskommitté genomförde internationella jämförelser av arbetstiden. Den konstaterade bland annat att det är svårt att göra jämförelser mellan länder eftersom beräkningsgrunderna i de olika länderna varierar.

Sverige har en, i internationella sammanhang, lång lagstiftad veckoarbetstid. Samtidigt har Sverige en jämförelsevis kort genomsnittlig faktisk arbetstid. Detta kan bland annat förklaras med att många personer i Sverige har deltidsanställning; endast i Nederländerna är andelen deltidsanställda större.

Årsarbetstiden per sysselsatt är i Sverige ca tio procent kortare än genomsnittet för hela OECD. Årsarbetstidens längd beror av flera faktorer, t.ex. vad som är normal arbetstid per vecka, förekomsten av deltid, semesterns längd och frånvaro från arbetet p.g.a. sjukdom, föräldraledighet m.m.

I Sverige uppger ungefär en fjärdedel av de deltidsarbetande att detta är ofrivilligt. Färre än 10 procent av de deltidsarbetande är anmälda som deltidsarbetslösa. Av de deltidsarbetslösa var närmare 79 procent kvinnor. Det finns fler deltidsarbetslösa kvinnor än heltidsarbetslösa män. I Nederländerna är det få av de deltidsarbetande som uppger att de är ofrivilligt deltidsarbetande (3,5 procent). EU-genomsnittet för ofrivilligt deltidsarbete är 15,8 procent.

Det är vanskligt att göra internationella jämförelser. Statistiken bygger på olika hantering av underlaget och begreppen har olika innebörd. Det är nödvändigt att betrakta samhällens uppbyggnad i sin helhet för att dra slutsatser.

12.4 Inflytande över arbetstiden i Nederländerna

Rätt till ledighet

I stora drag gäller följande om rätt till ledighet i Nederländerna:

- I samband med graviditet och barns födelse: totalt 16 veckor
- För partner till gravid kvinna, i samband med barns födelse: 2 dagar
- I samband med adoption: 4 veckor
- Obetald föräldraledighet: 13 x antalet timmar som arbetstagaren i genomsnitt arbetar per vecka. Avtal med arbetsgivaren kan ge rätt till mer ledighet eller viss lön under ledigheten.
- I akuta situationer som t.ex. vid ett dödsfall i familjen eller då en vattenledning gått sönder hemma, har arbetstagaren rätt att vara borta från arbetet en kort tid, några timmar upp till ett par dagar. Avtal med arbetsgivaren kan innehålla att denna ledighet i efterhand måste tas ut som semester.
- Vid anhörig/barns sjukdom: Heltidsarbetande max 10 dagar/år, vid deltid färre dagar.

Rätt att spara till ledighet

I januari 2006 införs en möjlighet att personligen och avdragsgillt spara till ledighet av olika slag, t.ex. vård av anhörig, studier, föräldraledighet eller tidigare pension. Den nya individuella sparformen, kallad "levensloop" (ungefär "levnadslopp"), ger möjlighet för den enskilde att avdragsgillt spara upp till 12 procent av årslönen. Dessa individuella sparkonton kan sedan fyllas på upp till 210 procent av årsinkomsten, vilket möjliggör maximalt 3 års tjänstledighet med 70 procent av ordinarie lön. Reglerna för att kunna ta ut sparade medel anses relativt generösa.

Lag om justering av arbetstiden

År 2000 trädde lagen om justering av arbetstiden (Wet Aanpassing Arbetstijd; WAA) i kraft i Nederländerna. Den erbjuder arbetstagare i verksamheter som sysselsätter minst tio anställda rätten att justera sin avtalade arbetstid uppåt och nedåt.⁶

Ett skäl för dess införande var förhoppningen att fler män skulle ta ett större ansvar vad gäller omvårdnaden av egna barn. Målsättningen med reformen var att

- den skulle leda till förbättrade förutsättningar att kombinera arbete och fritid,
- den skulle leda till ökat arbetsutbud samt
- den skulle överensstämma med företagens krav på ökad flexibilitet.

För att ha rätt att ändra sin arbetstid enligt lagen om justering av arbetstiden måste den anställde ha arbetat hos arbetsgivaren minst ett år. Ansökan måste ske minst fyra månader i förväg och antal timmar och vilka timmar ska preciseras. Arbetstagaren behöver inte uppge något skäl för att ändra sin arbetstid.

Arbetsgivaren måste acceptera ansökan om det inte finns ”tungt vägande företags- eller tjänsteskal” som talar emot ansökan. En arbetsgivare kan neka den anställdes önskan om att gå ned i tid om minskningen leder till allvarliga problem för ledandet av företaget vid tillsättning av de frigjorda timmarna, på säkerhetsområdet eller av schemateknisk karaktär.

Det är arbetsgivaren som gör den slutliga bedömningen om ansökan har starka konsekvenser för verksamheten eller inte. Arbetstagaren kan dock överklaga beslutet och få det prövat i domstol. Endast när det gäller rätten att gå upp i tid, finns möjlighet att göra avsteg genom kollektivavtal.⁷

Av en utvärdering som utfördes år 2004⁸ framgår att 59 procent av de anställda inte hade velat ändra sina arbetstider under perioden juli 2000–maj 2003. 26 procent hade velat arbeta mindre och 15 procent mer. Män har i något större utsträckning än kvinnor framfört önskemål om att gå ner i tid (27 procent i förhållande till 24 procent). De flesta vill arbeta antingen 4 eller 8 timmar kortare per vecka.

⁶ van Oorschot, W. (2003)

⁷ SOU 2002:22, *Arbetstiden – Internationell jämförelse av arbetstid*

⁸ *Onderzoek ten behoeve van evaluatie Waa en Woa*, Muconsult

Stora verksamheter har haft större möjlighet att förändra verksamheten efter arbetstagarens önskemål. Det är i de traditionellt manliga verksamheterna som störst svårigheter att ändra arbetstiderna finns (industri, bygg- och anläggning samt jordbruk).

Mer än hälften (54 procent) av de anställda som framfört en önskan att gå ned i arbetstid hade fått det. 10 procent tillmötesgicks endast delvis (framförallt avsåg det antalet timmar) och 23 procent vägrades en förändring. Huvudskälen för vägran följde de tillåtna i lagstiftningen, dvs. svårigheter med hänsyn till schemaläggning, för kostsamt eller svårt att hitta ersättningspersonal.

13 Författningskommentar

Förslaget till lag (...) om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid

1 §

Rätten till ledighet för att gå ned i arbetstid skall gälla över hela arbetsmarknaden, såväl inom privat som offentlig verksamhet. Samtliga arbetstagare skall omfattas av lagen, med den inskränkningen att den som inte varit anställd två år faller utanför på grund av det krav på två års anställningstid som gäller enligt 3 §.

Utredningen tolkar kommittédirektivet på så sätt att omfattningen av förkortningen är avsedd att motsvara delledigheten utan föräldrapenning i föräldraledighetslagen (1995:584). Rätten begränsas till följd härav till en förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel, dvs. arbetstiden kan utgöra mellan 75 och 99 procent av ordinarie heltidsmått. I likhet med föräldraledighetslagen avgörs omfattningen av förkortningen med utgångspunkt från ordinarie heltidsmått på arbetsplatsen. Detta leder till att deltidsanställd med sysselsättningsgrad upp till 75 procent av ordinarie heltidsmått inte omfattas av rätten till ledighet.

En förutsättning för rätt till ledighet är att ledigheten inte får innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren har således en möjlighet att neka ledighet med hänvisning till verksamheten och ett nekande kan vara hänförligt till såväl uttaget som sådant eller dess förläggning.

De svårigheter som kan uppkomma för små arbetsgivare och mindre arbetsplatser hanteras med hänvisning till kravet att ledigheten inte får innebära väsentlig olägenhet i verksamheten. Vi har inte ansett det motiverat att undanta mindre företag från lagens tillämpning.

Begreppet väsentlig olägenhet föreslås ha samma innebörd som i lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Med väsentlig olägenhet avses således att verksam-

heten inte kan fortgå på ett normalt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Som väsentlig olägenhet räknas också större kostnadsökningar. Däremot betraktas normal fördyring i samband med att arbetsgivaren anställer en vikarie inte som väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

För att markera att det inte är tillåtet att använda rätten att gå ned i arbetstid för något som skadar eller på annat sätt försvårar arbetsgivarens verksamhet förs en erinran om arbetstagarens lojalitetsplikt in i lagen. Skyldigheten att avhålla sig från konkurrerande verksamhet framgår, liksom i näringsverksamhetslagen, uttryckligen.

Arbetstagaren har bevisbördan för att förutsättningarna för ledighet är uppfyllda. Eftersom arbetsgivaren förfogar över verksamheten föreslår vi att arbetstagaren bör ges en rätt till prövning av arbetsgivarens beslut om arbetstagaren gör antagligt att ledigheten inte innebär väsentlig olägenhet i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivarens företagsekonomiska eller organisatoriska överväganden skall inte prövas i vidare mån än som behövs för att bedöma om väsentlig olägenhet föreligger.

2 §

Enligt första stycket är avtal som inskränker arbetstagarens rätt enligt lagen ogiltigt i den delen. Rätten att gå ned i arbetstid skall utgöra en individuell rätt, som den enskilde individen således förfogar över och som arbetsgivare eller arbetstagarorganisation är förhindrade att inskränka. Mer förmånliga avtalsbestämmelser är däremot tillåtna.

Enligt andra stycket kan avvikelser från vissa förfaranderegler, i likhet med vad som gäller i annan likartad lagstiftning, bestämmas i kollektivavtal som slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation som avses i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Det är frågor om ansökan om ledighet och inom vilken tid underrättelse i samband med återgång till arbetet skall ske. Även den närmare tillämpningen av skyddet för anställningsvillkoren skall vara dispositiva på motsvarande sätt. Att parterna får avtala om ”den närmare tillämpningen av anställningsvillkoren” innebär inte att ett sådant avtal får leda till att arbetstagarnas förmåner allmänt sett blir sämre än vad som följer av lagen. Avtal kan dock alltid slutas som ger arbetstagaren större rättigheter än vad som gäller enligt lagen. Liknande bestämmelser finns i lag (1974:981)

om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

3 §

Bestämmelsen om två års anställningstid för att få rätt till ledighet motsvarar den som gäller för anvisning av friår.

4 §

Ledigheten måste omfatta minst en månad och begränsas till högst tre år. Med en begränsning av rätten till ledighet till en kortaste tid torde rätten att gå ned i arbetstid inte användas för kortare frånvaro där dels befintliga ledighetsskäl inte ”räcker till”, dels kollektivavtalen redan reglerat sådan frånvaro. Eftersom lagen skall utgöra en ledighetslag och inte en rätt till generell arbetstidsförkortning begränsas rätten till högst tre år och en period per arbetsgivare.

Under denna maximalt treåriga period skall förändring av såväl förläggning som omfattningen av förkortningen inom fjärdedelsramen kunna ske (75–99 procent av ordinarie heltidsmått på arbetsplatsen). För att en rätt till förändring skall finnas förutsätts att förändringen inte medför väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får skjuta på förändringen högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot en sådan ansökan.

5 §

Ansökan skall lämnas minst tre månader i förväg. Kollektivavtal kan träffas med krav på längre tid. Ett sådant kollektivavtal skall ha slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation som avses i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

6 §

Arbetsgivaren kan avslå en ledighetsansökan om förutsättningarna för ledighet inte är uppfyllda. Arbetstagaren har rätt till ett beslut senast en månad efter ansökan om ledighet. Tidsfristen motsvarar den som är föreskriven för beslut enligt lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

7 §

Arbetsgivaren skall kunna skjuta på återgången en månad om arbetstagaren önskar gå tillbaka till sin ursprungliga arbetstid.

Kollektivavtal kan träffas om längre underrättelsetid och återgångsfrist. Ett sådant kollektivavtal skall ha slutits eller godkänts av

central arbetstagarorganisation som avses i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

8–9 §§

Bestämmelserna om anställningsskydd har samma lydelse och innebörd som i övriga ledighetslagar. En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas på grund av att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet. I övrigt gäller att anställningsförmåner och anställningsförhållanden inte får försämrats annat än som en nödvändig följd av ledigheten. Omplacering får ske som en nödvändig följd av ledigheten om det kan ske inom ramen för anställningsavtalet.

Därutöver till kommer för deltid arbetande ett skydd mot diskriminering enligt lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Den som är partiellt ledig är således såväl heltidsanställd som deltid arbetande. Arbetstagaren omfattas således av ett särskilt skydd mot diskriminering på grund av deltid arbetet när det gäller löne- och andra anställningsvillkor. En följd härav är att påföljdsbestämmelserna i denna lag kan användas. Ett avtal som föreskriver eller medger diskriminering är ogiltigt.

Kollektivavtal kan träffas om den närmare tillämpningen av anställningsvillkoren. Ett sådant kollektivavtal skall ha slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation som avses i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

10 §

En arbetsgivare som bryter mot lagen skall betala skadestånd till arbetstagaren för mistad arbetsinkomst och annan ekonomisk skada. Eftersom arbetsgivaren inte vet hur ledigheten skall användas bör försiktighet iakttas vid utdömande av ekonomiskt skadestånd på grund av felaktigt beslut om avslag på ledighetsansökan. Om det är skäligt kan skadeståndet jämkas. Arbetsgivaren kan också bli skyldig att betala allmänt skadestånd till arbetstagaren.

11 §

Såsom i befintliga ledighetslagar skall mål om tillämpningen av lagarna hanteras enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbets tvister. Paragrafen har utformats efter samma mönster som mot-

svarande bestämmelser i lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

Ikraftträdande

Gällande lagstiftning eller kollektivavtal innebär inte någon begränsning vid val av tidpunkt för införande av en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid.

Referenser

AMS åiterrapportering till regeringen om friår januari – mars 2005

Berglund, O. (2003), *Ingen tillväxt utan bättre hälsa – en TCO-rapport om arbetskraft och försörjning fram till 2050*, nr 6 2003, TCO.

Bergqvist, O., Lunning, L. & Toijer, G. (1997), *Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer*.

Bruun, N. & Malmberg, J. (2005), *Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet*, Ahlberg (red) Tio år med EU-effekter på arbetsrätt, partsrelationer, arbetsmarknad och social trygghet, Arbetsliv i omvandling 2005:5, Arbetslivsinstitutet.

Brynja, O. & Bildt, C. (2005), *Arbetsstidsförkortning och hälsa En litteraturgenomgång av befintlig forskning*, Arbetslivsrapport nr 2005:11, Arbetslivsinstitutet.

Ds 2000:1, *Kommittéhandboken*, Statsrådsberedningen.

Ds 2000:6, *Undantag från turordningen*, Näringsdepartementet.

Ds 2000:22, *Kortare arbetstid – för och emot*, Rapport från en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med representanter för regeringspartiet socialdemokraterna och samarbetspartierna Miljöpartiet och Vänsterpartiet, Näringsdepartementet.

Ds 2001:6, *Genomförande av deltids- och visstidsdirektiven*, Näringsdepartementet.

Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*, Näringsdepartementet.

Ds 2005:15, *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningskyddslagen och föräldraledighetslagen*, Näringsdepartementet.

- Eklund, M. (2003), *Arbetsförhållanden – orsak till sjukskrivning?*, RFV Analyserar 2003:10, Riksförsäkringsverket.
- Eklund, M., von Granitz, H., Marklund, S. (2004), *Deltids-sjukskrivning – individ, arbetsplats och hälsa, Den höga sjukfrånvaron – sanning och konsekvens*, Hogstedt, C., (red), Statens Folkhälsoinstitut, 2004:15.
- Eklund, M. & Ossowicki, M. (2005), *Sjukskriven i onödan?*, Försäkringskassan analyserar 2005:5, Försäkringskassan.
- Eriksson, H. (2005), *Svensk arbetsmarknad i ett internationellt perspektiv*, Valfärd Nr 1, SCB.
- Forssell, J. (2002), *Hushållsproduktion och föräldraledighet. Att städa, tvätta och laga mat – med och utan barn.*
- Forssell, J. (2003), *Deltidsarbetslöshet – en forskningsöversikt utifrån aktuell forskning och statliga utredningar*, Working Paper från HELA-projektet 2003:2, Arbetslivsrapport nr 2003:20, Arbetslivsinstitutet.
- Försäkringskassan, (2005), *Föräldrapenning – att mäta hälften var*, Statistik 2005:1.
- Grönlund, A. (2002), *Flexibla tider, flexibla roller? Om arbetstidens förläggning och fördelningen av hushållsarbetet*, Arbetsmarknad och Arbetsliv, årg. 8, nr 3, hösten 2002.
- Grönlund, A. (2004), *Flexibilitetens gränser.*
- Jonsson, I. (2003), *Deltidsarbete och deltidarbetslöshet inom svensk detaljhandel Utvecklingslinjer och tidigare insatser*, Working Paper från HELA-projektet 2003:3, Arbetslivsrapport nr 2003:21, Arbetslivsinstitutet.
- Jonsson, I. (2004), *Deltidsarbete inom svensk detaljhandel En genuskritisk studie av arbetstidsmönster*, Working Paper från HELA-projektet 2004:3, Arbetslivsrapport nr 2004:11, Arbetslivsinstitutet.
- JämO (1999), *Föräldraskap, JämO:s enkät och rapport 1999*, Jämställdhetsombudsmannen.
- JämO (2001), *Problem i arbetslivet i samband med graviditet och föräldraskap. JämO:s erfarenheter från 2000–2001*, Jämställdhetsombudsmannen, Stockholm.

- JämO (2004), *Granskning av efterlevnaden av jämställdhetslagen § 5, Att förena förvärvsarbete och föräldraskap*, mars 2004, Jämställdhetsombudsmannen.
- JämO (2005), *Föräldraskap. Kunskaps- och nulägesrapport*, Jämställdhetsombudsmannen.
- Kommittédirektiv 2004:50, *Stärkt rätt till heltidsanställning*.
- Konjunkturinstitutet (2004), *Samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige 2004*.
- Konjunkturinstitutet (2005), *Lönebildningsrapport 2005*.
- Lidwall, U., Marklund, S., & Skogman Thoursie, Å. (2004) Kap. 7 *Utvecklingen av sjukfrånvaron i Sverige, Arbetsliv och Hälsa 2004*, Red:Gustafsson R.Å., & Lundberg, I., Arbetslivsinstitutet.
- Lindqvist, L., (2004), *Deltagare och arbetsgivare i friårsförsöket*, IFAU-institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, rapport 2004:6, Uppsala.
- Lindqvist, L., Larsson, L., Nordström Skans, O. (2005), *Friårets arbetsmarknadseffekter*, IFAU-institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Rapport 2005:10.
- Lunning, L. & Toijer, G., (2002) *Anställningsskydd, Kommentarer till anställningsskyddslagen*.
- MacInnes, J. (2002), *Work-Life Balance and the Demand for Reduction in Working Hours: Evidence from the British Social Attitudes Survey 2002*, British Journal of Industrial Relations; Jun2005, Vol. 43 Issue 2, p 273–295.
- Malmberg, J. (1997) *Anställningsavtalet. Om anställningsförhållandets individuella reglering*.
- Medlingsinstitutet (2002), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001*, Medlingsinstitutets årsrapport.
- Medlingsinstitutet (2004), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003*, Medlingsinstitutets årsrapport.
- Mulinari, P. (2004), *Flexibilitetens gränser Berättelser från golvet om ofrivillig deltid, solidaritet och flexibilitet*, Working Paper från HELA-projektet 2004:4, Arbetslivsrapport nr 2004:12, Arbetslivsinstitutet.

- Nilsson, K. (2005), *Pension eller arbetsliv? Medarbetare 55 år och äldre inom hälso- och sjukvården*, Arbetslivsinstitutet, Lund.
- NUTEK (2004), *En kartläggning av företagens administrativa börda. Underlag för beslut om fortsatta mätningar av företagens administrativa börda*, infonr 060-2004.
- Nyberg, A. (2003), *Deltidsarbete och deltidslöshet – en uppföljning av DELTA-utredningen* (SOU 1999:27), Working Paper från HELA-projektet 2003:1, Arbetslivsrapport nr 2003:19, Arbetslivsinstitutet.
- Nyberg, A. (2005), *Arbetsmarknadsstatistiken – ideologi eller verklighet?*, Särtryck från HELA-projektet ur Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 11, nummer 1, Arbetslivsinstitutet.
- Nygren, O. (2005), *De äldre arbetar allt mer*, SCB, Välfärd Nr 1; 2005.
- Nylén, L. & Torgèn, M. (2002), *Under vilka förhållande vill äldre personer yrkesarbeta*, Arbetslivsrapport nr 2002:2, Arbetslivsinstitutet.
- Nyström, B. (2002) *EU och arbetsrätten*. 3 uppl. Norstedts.
- OECD Economic Survey of Sweden 2005.
- Olson, H-O. (2004), *Den lekande arbetaren, Från hälsosamma till kreativa arbetsplatser – ett fritidsperspektiv på det goda arbete*, Statens folkhälsoinstitut.
- Ossowicki, M. (2004) *Sjukskrivning ett år eller längre – riskfaktorer*. RFV analyserar 2004:18, Riksförsäkringsverket.
- Rapp, G. *Tidsstrategier – en jämförelse mellan några butikskedjor inom fackhandeln ur ett arbetsgivarperspektiv*, Arbetslivsinstitutet.
- Rautio, K. & Mörtvik, R. (2005) *Jakten på superarbetskraften. Om arbetsgivares attityder till att anställa och effekter av frånvaro*, TCO.
- Regeringens proposition 1974:148, *Förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning*
- Regeringens proposition 1977/78:104, *Förslag till Lag om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.*
- Regeringens proposition 1981/82:154, *Om ny arbetstidslag m.m.*

- Regeringens proposition 1990/91:113, *Om en ny jämställdhetslag m.m.*
- Regeringens proposition 1997/98:27, *Lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.*
- Regeringens proposition 1997/98:81, *Föräldraledighetsdirektivets genomförande i Sverige.*
- Regeringens proposition 2000/01:44, *Föräldraförsäkring och föräldraledighet.*
- Regeringens proposition 2001/02:97 *Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.*
- Regeringens proposition 2004/05:148 *Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer.*
- Regeringens skrivelse 1995/96:158, *ILO:s konvention och rekommendation om deltidsarbete.*
- Renman, K. (1998) *Ledighetshandboken.*
- Renstig, M. & Sandmark, H. (2005), *Kvinnors sjukskrivning; En studie om riksfaktorer för långtidssjukskrivning*, Karolinska Institutet, Institutionen för folkhälsa avdelningen för yrkesmedicin.
- RFV analyserar 2003:19, *Mamma vet bäst. En kunskapsmätning om föräldrapenning och föräldraledighet*, Riksförsäkringsverket, Stockholm.
- RFV analyserar 2004:14, *Flexibel föräldrapenning – hur mammor och pappor använder föräldraförsäkringen och hur länge de är lediga*, Riksförsäkringsverket, Stockholm.
- RFV, Socialförsäkringsboken 2000
- Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete.
- Rådets direktiv 99/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete
- Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

- Rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättandet av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen
- Rönmar, M. (2004), *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext.
- SOU 1988:54, *Om semester*, Betänkande från 1986 års semesterkommitté, Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 1989:53, *Arbets tid och välfärd*, Betänkande av Arbets tidskommittén, Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 1992:27, *Årsarbets tid – ny lag om arbets tid och semester för produktivitet och valfrihet*, Betänkande av Utredningen om mer flexibla arbets tidsregler för arbets tid och semester, Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 1994:41, *Ledighetslagstiftningen – en översyn*, Betänkande av Utredningen om ledighetslagstiftningen, Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 1995:62, *EG:s arbets tidsdirektiv och dess konsekvenser för det svenska regelsystemet*, Delbetänkande av 1995 års arbets tidskommitté, Arbetsmarknadsdepartementet
- SOU 1996:145, *Arbets tid – längd, förläggning och inflytande*, Slutbetänkande av 1995 års arbets tidskommitté, Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 1999:27, *DELTA, Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning*, Betänkande av utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning Näringsdepartementet.
- SOU 2000:7, *Långtidsutredningen 1999/2000*, Finansdepartementet.
- SOU 2001:69, *Timsemester – ett diskussionsunderlag*, Delbetänkande av Kommittén för nya arbets tids- och semesterregler (Knas), Näringsdepartementet.
- SOU 2001:91, *Arbets tiden – lag eller avtal*, Kurt Eriksson, utgiven av Kommittén för nya arbets tids- och semesterregler (Knas), Skrift nr 1.

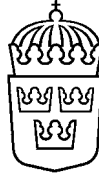
- SOU 2002:5, *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet Mål, ansvar och åtgärder med utgångspunkt från ett övergripande mål för människor i arbete*, Slutbetänkande av Utredningen om en handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet, Socialdepartementet.
- SOU 2002:6, *Arbetstiden – pengarna eller livet*, Ingemar Göransson, utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), Skrift nr 2.
- SOU 2002:12, *Arbetstiden – kortare arbetstid eller mer ledigt*, Mats Essemeyr, utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), Skrift nr 3.
- SOU 2002:22, *Arbetstiden – internationell jämförelse av arbetstid*, Ola Persson, Utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), Skrift nr 4.
- SOU 2002:29, *Riv ålderstrappan! Livslopp i förändring*, Diskussionsbetänkanden av den parlamentariska äldreberedningen SENIOR 2005, Socialdepartementet.
- SOU 2002:49, *Arbetstiden – livets gränser*. En skrift om jämställdhets- och hälsoaspekter på arbetstidsförkortning, Joa Bergold, utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), Skrift nr 5.
- SOU 2002:58, *TID – för arbete och ledighet*, Delbetänkande av Kommittén för nya arbetstids och semesterregler (Knas), Näringsdepartementet.
- SOU 2003:54, *Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar*, Slutbetänkande av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), Näringsdepartementet.
- SOU 2004:26, *Arbetstid vid vägtransporter – förslag till lag*, Betänkande av Utredningen om vägtransporter och arbetstid, Näringsdepartementet.
- SOU 2004:44, *Kan vi räkna med de äldre?*, Bilaga 5 till Långtidsutredningen 2003/03, Finansdepartementet.
- SOU 2004:70, *Tid och pengar – dela lika?*, Bilaga 13 till Långtidsutredningen 2003/03, Finansdepartementet.
- SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, Slutbetänkande av Jämställdhetspolitiska utredningen, Näringsdepartementet.

- SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring Kärlek Omvårdnad Trygghet*, Betänkande av Föräldraförsäkringsutredningen, Socialdepartementet.
- Statistik 2005:1, *Föräldrapenning – att mäta hälften var*, Försäkringskassan.
- Sundin, E. (2005), *Deltidsföretagare* Working Paper från HELA-projektet 2005:1, Arbetslivsrapport nr 2005:4, Arbetslivsinstitutet.
- Svenskt Näringsliv, temablad *En arbetsmarknad för alla åldrar* 2005-05-19.
- Theorell, T. (2003), *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?* Kunskapssammanställning, Statens folkhälsoinstitut, 2003:24. Statens folkhälsoinstitut.
- Theorell, T. (2004) *Stressmekanismer och sjukskrivning. Den höga sjukfrånvaron – sanning och konsekvens*, Hogstedt, C., (red), Statens Folkhälsoinstitut, 2004:15.
- Ulander-Wänman, C. (2005), *Varslad, uppsagd, återanställd. Företrädesrätt till återanställning enligt 25§ LAS i praktisk tillämpning*, IFAU rapport 2005:4.
- van Oorschot, W. (2003) *Flexibelt arbete och åtgärder för att främja "flexicurity" – trender och erfarenheter från Nederländerna*, Arbetsmarknad och arbetsliv 2003:3.
- von Otter, C. (2003), *Låsningar och lösningar i svenskt arbetsliv. Slutsatser från en trendanalys*, Arbetslivsinstitutet.
- von Otter, C. (2004), *Aktivt arbetsliv. Om dagens behov och framtidens möjligheter – en trendanalys*, Arbetslivsinstitutet.
- Wahlgren, I. (2004), *Vad har man gjort för att minska deltidsarbetslösheten inom vård och omsorg? – en kartläggning av lokala projekt*, Working Paper från HELA-projektet 2004:2, Arbetslivsrapport nr 2004:3, Arbetslivsinstitutet.
- Walette, M. (2004), *Tillfälliga jobb som en ny form av segregering på arbetsmarknaden?*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 10, nr 4, vintern 2004.

Westerlund, L., Lindblad, J., & Larsson, M. (2005), *Föräldraledighet och arbetstid – hur mycket jobbar föräldrar som varit hemma med barn*, Landsorganisationen i Sverige.

Överenskommelse 4 oktober 2002 mellan Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet, Hundratjugoen punkter för ett tryggare, rättvisare och grönare Sverige.

Kommittédirektiv



Rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid **Dir.**
2004:156

Beslut vid regeringssammanträde den 21 oktober 2004.

Sammanfattning av uppdraget

En utredare ges i uppdrag att föreslå hur en lag om partiell tjänstledighet för arbetstagare som önskar gå ned i arbetstid skulle kunna utformas. Vidare skall utredaren analysera konsekvenserna av en sådan lag samt överväga om en rätt till partiell tjänstledighet bör införas.

Bakgrund

Arbetstidens längd och förläggning har betydelse för kvinnors och mäns möjlighet att planera sin tid och för möjligheten att kombinera arbetslivet och livet i övrigt. Inte minst är möjligheten att kunna påverka arbetstiden viktig för människors hälsa och välbefinnande. Samtidigt har arbetstidens längd och förläggning betydelse för arbetsgivares möjlighet att organisera och planera verksamheten.

Kvinnor och män bör få ökade möjligheter att välja arbetstid efter egna önskemål. Vissa arbetstagare vill kunna minska sin arbetstid medan andra som arbetar deltid vill kunna öka sin. En utredning har tillsatts som skall pröva möjligheterna att stärka rätten till heltidsanställning. Möjligheten att stärka rätten till deltidarbete för de arbetstagare som så önskar och ändå kan klara sin försörjning behöver också prövas.

En rätt till partiell tjänstledighet för alla arbetstagare, på motsvarande sätt som småbarnsföräldrar har i dag, skulle ge den enskilda arbetstagaren ett större inflytande över arbetstidens längd i olika faser av livet. Om en rättighet av detta slag skall införas krävs en ny

ledighetslag. Denna lag skulle reglera arbetstagarens rätt till partiell tjänstledighet och skilja sig från andra ledighetslagar, som t.ex. föräldraledighetslagen, genom att ledighetens syfte inte skulle anges.

Det är väsentligt att noga överväga konsekvenserna av en sådan rättighet. Jämställdheten skall därvid särskilt beaktas. Arbetsgivarens möjlighet att planera verksamheten likaså. Konsekvenserna för verksamheten kan bli särskilt påtagliga för små företag. Vidare krävs en analys av ett sådant förslag i relation till EG:s deltidssdirektiv och åtaganden inom ramen för ILO.

Deltidsdirektivet

Europeiska unionens råd antog den 15 december 1997 direktivet om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (97/81/EG). Syftet med direktivet är att säkerställa att deltidsanställda inte diskrimineras, förbättra kvaliteten på deltidarbeten, underlätta utvecklingen av deltidarbete på frivillig grund och bidra till en flexibel organisering av arbetstiden. Direktivet har genomförts i svensk rätt genom lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Lagen trädde i kraft den 1 juli 2002 (prop. 2001/02:97, bet. 2001/02:AU6, rskr. 2001/02:222).

ILO-konventionen (nr 175) om deltidarbete

Sverige är medlem av Internationella arbetsorganisationen (ILO). ILO:s beslutande församling antog 1994 konventionen (nr 175) och den kompletterande rekommendationen (nr 182) om deltidarbete. Konventionen omfattar alla anställda vars normala arbetstid är kortare än den för jämförbara heltidsarbetande. Enligt konventionen skall åtgärder vidtas för att garantera de deltidarbetande samma skydd som heltidsarbetande när det gäller bl.a. organisations- och förhandlingsrätt, arbetarskydd och diskriminering i anställningen. Lagstadgade sociala trygghetssystem skall anpassas så att deltidarbetande åtnjuter villkor som är likvärdiga med heltidsarbetandes. Det förutsätts att åtgärder vidtas för att underlätta möjligheterna till produktivt och fritt valt deltidarbete som tillgodoser behoven hos både arbetsgivare och arbetstagare. Övergång från heltids- till deltidarbete eller vice versa skall ske frivilligt.

Sverige ratificerade konventionen den 10 juni 2002 (jfr prop. 2001/02:97, bet. 2001/02:AU6, rskr. 2001/02:222).

Uppdraget

En utredare ges i uppdrag att föreslå hur en lag om partiell tjänstledighet för arbetstagare som önskar gå ned i arbetstid skulle kunna utformas. Vidare skall utredaren analysera konsekvenserna av en sådan lag samt överväga om en rätt till partiell tjänstledighet bör införas.

I samband med utformningen av förslaget skall utredaren ta ställning till

- hur arbetstagaren skall kvalificera sig för ledigheten,
- hur lång tid i förväg arbetstagaren skall anmäla önskemål om ledighet,
- på vilka grunder en arbetsgivare skall kunna neka eller skjuta upp en önskad ledighet,
- vilken omfattning ledigheten skall kunna ha,
- hur ledigheten skall förläggas,
- hur lång tid en arbetstagare skall kunna vara partiellt tjänstledig,
- hur vikariat som ersätter den ledige arbetstagarens arbete skall regleras,
- hur ledigheten skall kunna förnyas samt
- under vilka förutsättningar en arbetstagare skall kunna växla mellan ledighet enligt den föreslagna lagen och andra ledighetslagar.

Som ett underlag i arbetet skall utredaren använda de befintliga ledighetslagarnas utformning samt övervägandena och förslagen om ledighetslagstiftningen i slutbetänkandet från Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (KNAS) Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar (SOU 2003:54). Vidare skall utredaren som ett underlag för arbetet analysera arbetstagarnas möjligheter att bestämma över arbetstidens längd enligt gällande bestämmelser samt hur föräldraledighet utan föräldrapenning används.

Utredaren skall analysera förslagets konsekvenser, i tillämpliga fall för kvinnor och män, när det gäller

- påverkan på förekomsten av tidsbegränsade anställningar,

- påverkan på arbetsgivarens möjlighet att organisera och planera verksamheten,
- de små företagens situation,
- arbetstagarnas hälsa,
- risken för påtryckningar från arbetsgivaren på arbetstagaren att söka partiell tjänstledighet eller från arbetstagaren på arbetsgivaren att få partiell tjänstledighet,
- risken att arbetstagare kompenserar brister i arbetsmiljön med utökad ledighet,
- risken för konflikt i förhållande till ambitionen att stärka rätten till heltidsarbete,
- deltagande i kompetensutveckling inom det formella utbildningssystemet
- arbetsutbudet, regeringens mål om 80 procents sysselsättning och möjligheterna att tillgodose behovet av arbetskraft, inte minst i samband med de stora pensionsavgångarna de kommande tio åren,
- påverkan på kollektivavtalen,
- samhällsekonomi och statsbudget samt
- förenligheten med EG:s deltidssdirektiv och internationella åtaganden inom ramen för ILO.

Analyserna skall genomföras med ett jämställdhetsperspektiv.

Samråd

Utredaren skall under arbetet samråda med arbetsmarknadens parter. Vidare skall utredaren samråda med Arbetslivsinstitutet och utredningen om stärkt rätt till heltidsanställning (dir. 2004:50). När det gäller analysen av förslagets konsekvenser för små företag skall utredaren samråda med Näringslivets Regelnämnd.

Redovisning av uppdraget

Utredaren skall redovisa uppdraget senast den 1 december 2005.

(Näringsdepartementet)

Individuell arbetstidsförkortning – konsekvenser för arbetsmarknaden

Av Thomas Ericson

Innehåll

1	Inledning.....	168
2	Förslagets utformning.....	169
3	Förändrad faktisk arbetstid.....	169
4	Sysselsättningen.....	174
5	Produktiviteten.....	179
6	Vem minskar sin arbetstid?.....	183
7	Den framtida arbetstidsfördelningen.....	189
8	Slutsatser.....	191
	Referenser.....	193

1 Inledning

Arbetstidens längd har sedan länge varit en omdebatterad fråga. Ända sedan industrialismens genombrott har arbetsgivare hävdad att en lagstiftad reducering av arbetstiden skulle medföra minskad produktion och ökade produktionskostnader. Arbetarrörelsen har å sin sida hävdad att den ökade produktiviteten inom industrin möjliggör arbetstidsförkortningar. En lagstiftad arbetstidsförkortning skulle stimulera produktivitetens utvecklingen i industrin, samtidigt som arbetarnas sociala situation skulle förbättras.¹ Dessa motstående argument återfinns i den nutida debatten. Förespråkare för en arbetstidsförkortning menar att sysselsättningen skulle öka och arbetstagarnas hälsa och sociala liv skulle gynnas om arbetsmarknaden omstrukturerades från en åttatimmars arbetsdag till en standardarbetstid om sex timmar per dag. Motståndare anser att detta skulle driva upp lönekostnaderna och minska produktionen. Med hänsyn till den demografiska utvecklingen med en växande äldre befolkning utanför arbetsmarknaden skulle en arbetstidsförkortning inte vara förenlig med ekonomisk tillväxt och ökande välfärd.

Huvuddelen av både den politiska och den akademiska debatten har hittills inriktats mot lagstiftning om *generell* arbetstidsförkortning för hela arbetsmarknaden. Den här bilagan behandlar ett annorlunda sätt att lagstifta om en sänkning av arbetstiden. Rätten att gå ned i arbetstid genom partiell ledighet skapar en *individuell* arbetstidsförkortning. Här sätts den enskilda arbetstagarens behov av att minska arbetstiden framför en allmän arbetstidsförkortning för hela arbetsmarknaden. Denna utveckling av arbetstidsfrågan är intressant, mot bakgrund av den växande tjänstesektorn som ger upphov till allt mer flexibla arbetstider, samtidigt som arbetstagare i ökande grad behöver anpassa sin arbetstid efter olika stadier i livscykeln. Syftet med denna rapport är att diskutera troliga effekter för den svenska arbetsmarknaden av den lagstiftningsmodell för individuell arbetstidsförkortning som utredningen har lagt fram.

Avsnitt 2 redovisar i korthet lagförslagets utformning. Avsnitt 3 diskuterar hur den faktiska arbetstiden kommer att påverkas på en arbetsplats där en eller flera arbetstagare minskar sin avtalade arbetstid. Avsnitt 4 analyserar effekter på sysselsättningen. Avsnitt 5 behandlar arbetstagarnas förändrade produktivitet. Avsnitt 6 diskuterar vem som kommer att utnyttja rättigheten att gå ned i arbetstid. Effekter för den framtida arbetstidsfördelningen analyse-

¹ Se Anxo (1987) för en historisk tillbakablick om arbetstidsförkortning.

ras i avsnitt 7. I avsnitt 8, slutligen, följer en sammanfattning av rapportens slutsatser.

2 Förslagets utformning

Utredningens förslag till lagstiftning om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid kan i korthet sammanfattas enligt följande:

- Arbetstagare som har en anställning som omfattar minst 75 procent av ordinarie heltidsmått på arbetsplatsen får rätt att ansöka om partiell ledighet för att gå ned i arbetstid utan att uppge någon speciell anledning för arbetsgivaren.
- Arbetstagaren har rätt att minska sin arbetstid med 25 procent av ordinarie heltidsmått på en arbetsplats under en maximal period om 3 år per arbetsgivare.
- Arbetstagaren måste ha varit anställd hos arbetsgivaren minst två år för att kunna ansöka om partiell ledighet.
- Arbetsgivaren är *inte* skyldig att betala någon ersättning till arbetstagaren för den minskade löneinkomsten som den reducerade arbetstiden medför. Arbetstagaren får inte heller någon kompensation från de allmänna försäkringssystemen för den frånvaro som är ett resultat av minskningen i arbetstid.
- Hela arbetsmarknaden omfattas. Det finns ingen undre gräns för hur många anställda det måste finnas i företaget för att rättigheten ska kunna utnyttjas.
- Arbetsgivaren kan inte vägra rätten till att minska arbetstiden om inte det innebär en väsentlig olägenhet för verksamheten
- Det finns inga regler för hur arbetsgivaren ska hantera den frånvaro som uppstår när arbetstagaren minskar sin arbetstid.
- Arbetstagaren får ägna sig åt vad hon vill under den lediga tiden. En erinran om arbetstagarens lojalitetsplikt införs i lagen.

3 Förändrad faktisk arbetstid

Arbetstid kan mätas på olika sätt. Den *avtalade standardarbetstiden* anger hur många timmar per vecka som den anställde ska arbeta under normala förutsättningar. Olika omständigheter på arbetsplatsen, som ger upphov till övertidsarbete, korttidsveckor och tillfälliga ledigheter, resulterar i en *genomsnittlig veckoarbetstid* som i regel avviker från den avtalade standardarbetstiden. Under ett år

tillkommer semester, betalda helgdagar och eventuellt extra semesterdagar, vilka ligger till grund för beräkningen av den *årliga arbetstiden*. Men för att komma fram till hur många timmar per år som den enskilde arbetstagaren arbetar, den *faktiska årliga arbetstiden*, måste man även ta hänsyn till olika slag av frånvaro, som sjukdom, föräldraledighet, studieledighet, arbetsskador, strejker och lockout m.m. I en del jobb är gränsen mellan arbetstid och fritid mindre tydlig, speciellt när arbetet kan utföras i hemmet eller under resor. Inom många branscher (hantverk, konsultverksamhet, undervisning m.m.) kan arbetstagaren själv påverka den faktiska arbetstidens längd och förläggning under arbetsveckan.

En arbetstidsminskning genom partiell ledighet innebär att den anställdes avtalade arbetstid tillfälligt reduceras till som mest 75 procent av den avtalade standardarbetstiden. Det betyder att de övriga arbetstidsmåttena också påverkas. Den genomsnittliga veckoarbetstiden reduceras, men det är inte säkert att den minskar i samma proportion som den avtalade arbetstiden, eftersom den genomsnittliga veckoarbetstiden påverkas av övertidsarbete, tillfälliga ledigheter m.m. som i sin tur kan ha påverkats av arbetstidsminskningen. När vi sedan tar hänsyn till sjukfrånvaro, förekomsten av resor, vidareutbildning och andra faktorer som också kan påverkas av arbetstidsminskningen, blir den slutliga effekten på faktisk årlig arbetstid högst osäker. Det är tänkbart att den slutliga minskningen i faktisk arbetstid kommer att vara mindre än reduceringen i avtalad arbetstid.

En individuell arbetstidsförkortning påverkar den totala arbetstiden på arbetsplatsen där arbetstagaren är verksam. Exempelvis kan den enskilde individens arbetstidsminskning ge upphov till ökad avtalad arbetstid hos kolleger, ökat övertidsarbete, samt ökad eller minskad frånvaro på arbetsplatsen. Det betyder att den faktiska arbetstiden *på arbetsplatsen* inte kommer att minska med samma antal timmar som individens minskning i faktisk arbetstid.

Det är svårt att förutsäga hur mycket den förändrade faktiska arbetstiden på en arbetsplats påverkas av att någon eller några av de anställda väljer att utnyttja sin rätt att gå ned i arbetstid. Låt oss för enkelhetens skull anta att individens minskning i avtalad arbetstid är lika stor som reduceringen i faktisk arbetstid. Vi gör detta för- enklande antagande för att kunna koncentrera uppmärksamheten på effekterna av den individuella arbetstidsminskningen på arbetsplatsens faktiska arbetstid. Vi inleder med att diskutera utifrån ett kortsiktigt perspektiv. På kort sikt är antalet anställda på arbets-

platsen given, organiseringen av arbetet har inte anpassats till en kortare arbetstid genom exempelvis skiftarbete, och produktionsvolymen på arbetsplatsen är given på förhand av leveransavtal eller den aktuella kundfrekvensen.

Låt oss utgå från de arbetsuppgifter som normalt ingår i det jobb som arbetstagaren har. Vid en individuell reduktion av avtalade arbetstiden med 25 procent är det tänkbart att vissa arbetstagare kan sköta samma mängd arbetsuppgifter som tidigare. Det kan exempelvis handla om självständiga arbetsuppgifter, som inte kräver en daglig kontakt med kolleger eller kunder. Den minskade arbetstiden kan komma att kombineras med ökad individuell flexibilitet i arbetstidens förläggning över dagen. Den minskade arbetstiden blir i så fall ett individuellt initiativ från arbetstagarens sida att öka produktiviteten på arbetsplatsen, eftersom samma mängd arbetsuppgifter kan utföras under en kortare arbetstid. I andra fall är det tänkbart att vissa arbetstagare som reducerar sin arbetstid kan sköta färre arbetsuppgifter, men att kolleger på arbetsplatsen kan ta över uppgifterna utan att öka sin egen faktiska arbetstid. Även här utgör arbetstidsminskningen en effektivisering av verksamheten på arbetsplatsen, där arbetsuppgifter omfördelas inom arbetsplatsen så att samma mängd arbetsuppgifter kan utföras under en kortare arbetstid. Denna produktivitetsökning kan komma att ske till priset av en högre arbetsbelastning, vilket på sikt kan leda till ökad frånvaro och minskad produktivitet. På kort sikt är dock en ökad produktivitet fullt tänkbar. Dessutom är det möjligt att många arbetstagare som väljer att utnyttja sin rätt att gå ned i arbetstid beaktar att arbetsplatsen kan utföra samma mängd arbetsuppgifter trots att arbetstagaren minskar sin arbetstid. Men i andra fall tar inte kollegerna över några arbetsuppgifter, vilket leder till att färre uppgifter utförs på arbetsplatsen efter arbetstidsförkortningen och produktivitetsökningen uteblir. I samtliga av dessa fall kommer den faktiska arbetstiden på arbetsplatsen att minska lika mycket som den avtalade arbetstiden, vilket illustreras med en förflyttning från punkten *A* till punkten *B* i *Figur 1*.

I många jobb kan individens arbetsuppgifter vara knutna till en specifik tidsperiod under dagen och kan inte samordnas med andra arbetsuppgifter (exempelvis föraren av ett fordon). I dessa jobb medför en individuell reduktion av arbetstiden med 25 procent att arbetstagarens uppgifter *måste* minska. Om kolleger på arbetsplatsen tar över arbetsuppgifter måste i sin tur deras avtalade arbetstid öka lika mycket som arbetstiden minskade för den första

individ. Det är således möjligt att den faktiska arbetstiden på arbetsplatsen inte minskar alls. Varken arbetsplatsens avtalade tid eller faktiska arbetstid minskar (Det sker ingen förflyttning från punkten *A* i *Figur 1*).

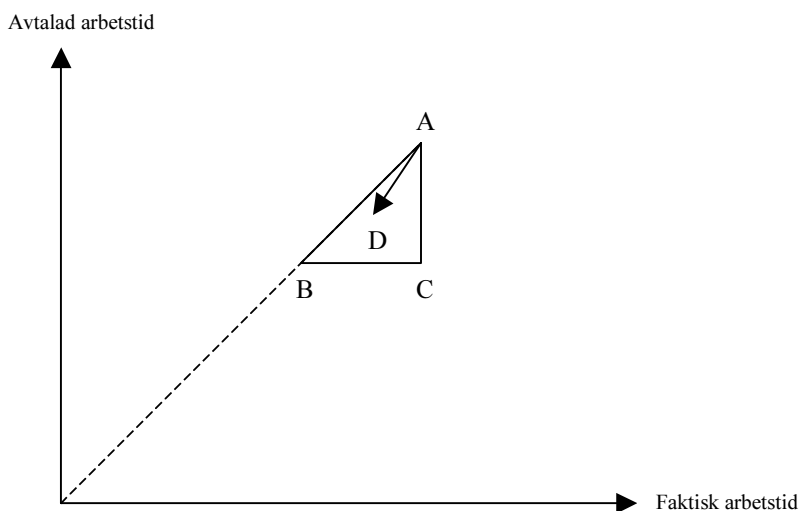
I ett tredje scenario måste individens arbetsuppgifter reduceras när den avtalade arbetstiden minskar med 25 procent. Kollegerna på arbetsplatsen måste i sin tur öka sin arbetstid, men denna ökning sker genom ett ökat övertidsuttag. Den totala faktiska arbetstiden på arbetsplatsen minskar inte, medan den avtalade arbetstiden minskar (Förflyttning från punkten *A* till punkten *C* i *Figur 1*). Detta scenario är särskilt troligt om det inte finns individer på arbetsplatsen som arbetar deltid och är beredda att öka sin avtalade arbetstid.

Det aggregerade sambandet mellan minskad avtalad arbetstid och faktisk arbetstid över hela arbetsmarknaden utgörs av summan av de olika sambanden på alla de arbetsplatser där det sker en individuell arbetstidsförkortning. I *Figur 1* illustrerar pilen mellan punkten *A* och *D* ett tänkbart genomsnittligt samband på arbetsplatserna. Punkten *D* kan finnas på en godtycklig plats inom triangeln *ABC*, beroende på karaktären hos alla de arbeten och arbetsuppgifter där det sker en individuell arbetstidsförkortning.

Ytterligare en faktor att ta hänsyn till är att arbetsutbudet hos makar och anhöriga till de som reducerar sin arbetstid kan påverkas. Arbetstagaren kan exempelvis välja att gå ned i arbetstid därför att någon annan hushållsmedlem ökar sin arbetstid. En minskad avtalad arbetstid på en arbetsplats kan således kompenseras av en ökad avtalad arbetstid på en annan arbetsplats. Pilen mellan *A* och *D* i *Figur 1* kan därför bli ännu kortare.

Sammantaget kan man förvänta sig att den totala avtalade arbetstiden på hela arbetsmarknaden minskar mindre än den totala avtalade arbetstidsförkortningen som kommer till stånd genom rätten att gå ned i arbetstid. Dessutom kommer troligen den totala minskningen i faktisk arbetstid vara mindre än den totala minskningen i avtalad arbetstid. (Denna slutsats gäller oberoende var inom triangeln *ABC* som punkten *D* slutligen hamnar.)

Figur 1 Samband mellan avtalad arbetstid och faktisk arbetstid på en arbetsplats där en eller flera arbetstagare utnyttjar rätten till partiell ledighet.



Genomslaget från minskad avtalad tid till faktisk arbetad tid har bland andra studerats av Skans (2001) i Sverige och Hunt (1999) i Tyskland. Den svenska studien analyserar effekterna av övergången från 40 timmars arbetsvecka för tvåskiftsarbete till 38 timmar, som stegvis ägde rum mellan 1983 och 1988. Denna arbetstidsförkortning reglerades i en serie centrala avtal mellan LO och SAF. Analysen visar att den faktiska arbetstiden endast reducerades med 35 till 40 procent av den reducerade avtalade standardarbetstiden. Det betyder att minskningen från 40 till 38 timmar per vecka resulterade i att faktisk arbetstid i genomsnitt endast minskade med ungefär 45 minuter. Detta låga genomslag i faktisk arbetstid förklaras av att en stor andel av arbetarna inte fick sina lokalt avtalade standardarbetstider förkortade. Genomslaget från minskad lokal standardarbetstid till faktisk arbetstid skattas däremot till när 90 procent. Studien av Hunt uppskattar att de avtalade arbetstidsförkortningarna i Västtyskland som skedde på industrinivå mellan 1984 och 1994 hade ett genomslag på faktisk arbetstid med mellan 85 och 100 procent.

Dessa studier studerar förändringen av faktisk arbetstid när arbetstiden förkortas genom generell lagstiftning eller kollektivavtal. Effekten av minskad avtalad tid på faktisk arbetstid härstammar således från arbetsplatser där arbetstiden reduceras för

samtliga anställda och där reduceringen sker under en specifik period. I det aktuella förslaget till lagstiftning reduceras arbetstiden endast för enstaka arbetstagare på arbetsplatsen, och reduceringen kommer att äga rum under en fortlöpande tidsrymd. Minskningen sker dessutom på arbetstagarens eget initiativ, till skillnad mot vad fallet är vid en allmän arbetstidsförkortning. Dessa skillnader talar för att genomslaget i faktisk arbetstidsminskning blir mindre än vid en generell arbetstidsförkortning. Om endast enstaka arbetstagare minskar sin arbetstid kan en arbetsgivare om så behövs lättare kompensera sig genom att öka arbetstiden för andra anställda i företaget. Vid en generell arbetstidsförkortning bör detta vara svårare att genomföra. Tillfälliga arbetstidsförkortningar som sker fortlöpande innebär att den interna rörligheten i arbetstider på arbetsplatsen ökar. Hur mycket denna ökade flexibilitet påverkar arbetsplatsens faktiska arbetstid beror på graden av flexibilitet och rörlighet mellan heltids- och deltidsanställningar som redan förekommer. Endast om det sedan tidigare råder en låg flexibilitet i arbetstider kan det förväntas att den faktiska arbetstiden påverkas av lagförslaget.

Sammanfattning: En individuell arbetstidsförkortning kan ha många olika kortsiktiga konsekvenser för den totala faktiska arbetstiden på arbetsplatsen. Det är troligt att den totala minskningen i faktisk arbetstid kommer att vara mindre än minskningen i avtalad arbetstid. Studier av *generella* arbetstidsförkortningar visar att genomslaget från avtalad eller lagstiftad arbetstidsförkortning till faktisk arbetstidsförkortning är ca 90 procent. Vid individuell arbetstidsförkortning kan dock kolleger i större utsträckning komma att ta över arbetsuppgifter, vilket medför att genomslaget i faktisk arbetstidsminskning rimligen bör vara mindre än vid generella arbetstidsförkortningar.

4 Sysselsättningen

En reduktion av den avtalade och faktiska arbetstiden på arbetsplatserna leder vidare till frågan om företagen kommer att anpassa sig genom att anställa fler arbetstagare. Arbetsbelastningen på arbetsplatsen kan öka på grund av att någon eller några anställda går ned i arbetstid. Detta gäller både om det sker en minskning i faktisk arbetstid på arbetsplatsen (kolleger ökar inte sin arbetstid) och om den faktiska arbetstiden inte minskar (kolleger ökar sin

arbetstid). På lång sikt kan därför arbetsgivarna efterfråga fler anställda. Vi övergår därmed till ett långsiktigt perspektiv, där antalet anställda på arbetsplatsen kan förändras, organiseringen av arbetet kan omstruktureras, och produktionsvolymen kan påverkas.

Argumentet att en arbetstidsförkortning kan öka sysselsättningen förutsätter att arbetsgivaren efterfrågar ett konstant antal arbetstimmar, som kommer att fördelas över fler arbetstagare när arbetstiden minskar. Detta resonemang tar emellertid för givet att minskad arbetstid är direkt utbytbar mot fler anställda på en arbetsplats, samt att kostnader i samband med rekrytering och upplärning av nyanställda är obetydliga i sammanhanget. I praktiken är det mycket ovanligt att exempelvis en timmes kortare arbetstid för åtta anställda kan ersättas av en åttatimmars arbetsdag för en nyanställd. Den reducerade arbetstimmen av effektiv arbetstid kommer delvis att användas till att komma igång med arbetet för den nyanställda. Dessutom är det ofta omöjligt för den nyanställda att överhuvudtaget kunna ta över den åttonde timmens arbetsuppgifter. I många komplexa arbetsuppgifter måste arbetstagaren samverka eller samarbeta med andra personer, vilket gör att arbetsuppgifter inte kan överföras mellan individer och mellan olika tidpunkter på dagen. Dessutom tillkommer kostnader för att finna arbetstagare med kompetens för att utföra jobbet, samt upplärning av nya specifika arbetsuppgifter på arbetsplatsen.

Därför är det inte alls säkert att en viss procentuell minskning av den individuella faktiska arbetstiden resulterar i en lika stor procentuell ökning av arbetskraftsefterfrågan från arbetsgivaren. Den slutliga effekten på sysselsättningen beror på om arbetstidsminskningen ökar eller minskar företagets arbetskraftskostnader. Om det råder brist på arbetskraft som ska ersätta den minskade arbetstiden (så kallat flaskhalsproblem) kommer lönenivån pressas uppåt i löneförhandlingarna. En högre reallön kommer på lång sikt minska arbetskraftsefterfrågan och minska sysselsättningen.²

Ett teoretiskt argument för att lönetrycket skulle kunna öka vid en arbetstidsförkortning är följande: Vid en oförändrad timlön minskar arbetstagarens inkomst vid en arbetstidsförkortning. Skill-

² På lång sikt leder den ökade reallönen till minskad mängd investerat kapital som används i produktionen på den svenska arbetsmarknaden. Sverige är en liten öppen ekonomi vars avkastning på investerat kapital inte kan avvika från omvärlden. Om den reala lönenivån höjs i Sverige minskar samtidigt avkastningen från investerat kapital. När kapitalinvesteringarna minskar kommer även efterfrågan på arbetskraft att sjunka, vilket i sin tur medför att den reala lönenivån återgår till ursprungsläget.

naden mellan inkomsten vid anställning och inkomsten vid arbetslöshet minskar för de individer som har nått upp till taket för ersättning från arbetslöshetskassan. Det betyder att arbetstidsförkortningen medför en ökad kompensationsgrad i arbetslöshetsförsäkringen. En arbetstagare som har en relativt hög ersättning vid arbetslöshet i förhållande till arbetsinkomsten är i genomsnitt mindre rädd att förlora anställningen, vilket kan leda till högre lönekrav. Detta resonemang framförs ofta vid analysen av en generell arbetstidsförkortning. Vid en individuell arbetstidsförkortning är det möjligt att arbetstagaren inte uppnår en lika stark förhandlingsposition som de fackliga representanterna skulle få vid en generell arbetstidsförkortning. Inom vissa yrkesgrupper där inslag av individuella löneförhandlingar är större är det dock rimligt att arbetstagarens förhandlingsposition stärks och möjligheterna att höja timlönen ökar. Det är alltså tänkbart att en individuell arbetstidsförkortning kan leda till högre timlöner för arbetstagare med en stark förhandlingsposition.³

Ett motsägande argument är följande: Vid en individuell arbetstidsförkortning föredrar arbetstagaren en kortare arbetstid, för att timlönen ska vara tillräckligt stor för att kompensera för den förlorade fritiden i samband med arbete. Eftersom individerna själva tar initiativ till arbetstidsförkortningen, är det troligt att det sker en självgående selektion av arbetstagare som värderar fritiden högre än den genomsnittliga arbetstagaren inom samma yrkesområde och lönenivå. Dessa individer når en högre nyttonivå genom att minska arbetstiden och samtidigt acceptera en lägre inkomst med oförändrad timlön. Oförändrade lönekrav vid en arbetstidsminskning kan alltså inte uteslutas.

Förhållandet mellan den procentuella minskningen av arbetstid och den procentuella ökningen av sysselsättningen vid en given reallön har studerats i flera länder. I en översikt över den internationella forskningen på området finner Forslund (1996) att sysselsättningens procentuella ökning vid given reallön i regel uppskattas till mellan 1/3 och 4/5 av den procentuella arbetstidssänkningen. Således skulle en kortare arbetstid vid en given reallön förmodligen öka arbetskraftsefterfrågan.

³ Ytterligare ett argument för att timlönen kan öka vid arbetstidsförkortning är att de fasta anställningskostnaderna (rekrytering, utbildning, utrustning m.m.) per arbetstimma ökar. Detta leder till att arbetsgivarens efterfrågan på arbetskraft blir mer okänslig för lönenivån, vilket resulterar i ett utrymme för fackförening och arbetstagare att förhandla till sig en högre lön.

När man tar hänsyn till att lönenivån kan höjas och motverka sysselsättningsökningen är de empiriska resultaten inte lika entydiga. Många ekonomiska studier finner inget stöd för att sysselsättningen skulle ha ökat vid lagstiftade eller avtalade arbetstidsförkortningar.⁴ En litteraturstudie av Bosch & Lehdorff (2001) anser att en stor del av den empiriska litteraturen bekräftar att generella arbetstidsförkortningar kan ha positiva sysselsättningseffekter, men att det krävs att arbetstidsförkortningen introduceras tillsammans med avtal om den framtida löneutvecklingen. Arbetsplatsens organisering behöver dessutom anpassas till en mer flexibel arbetstidsfördelning bland personalen.

De empiriska studierna bygger på generella arbetstidsförkortningar från kollektivavtal eller arbetsmarknadslagstiftning. Av den anledningen kan resultaten inte automatiskt appliceras till den aktuella arbetstidsförkortningen genom individuell arbetstidssänkning. Faktorer som talar för att en individuell sänkning av arbetstiden kan ha en mer positiv effekt på sysselsättningen än en generell arbetstidsförkortning är följande:

1. Efterfrågan på arbetskraft ökar inte samtidigt över hela arbetsmarknaden. Sannolikheten att arbetslösa och annan tillgänglig arbetskraft kan tillfredställa den uppkomna arbetskraftsefterfrågan är större om arbetstidsförkortningen sker stegvis under en längre tidsperiod och är utspridd över enskilda arbetstagare på arbetsplatserna.
2. Eftersom arbetstagarens minskning i arbetstid är individuell och tillfällig (pågår maximalt under 3 år) kan arbetstagarens förhandlingsposition i löneförhandlingen vara jämförbar med arbetstagare med motsvarande befattning och arbetsuppgifter men som arbetar heltid.
3. Eftersom arbetstidsminskningen är frivillig kommer ett urval av arbetstagare, som sätter större värde på fritiden än den genomsnittliga arbetstagaren inom samma yrkesområde och lönenivå, att minska sin arbetstid utan krav på högre timlön.

⁴ Hunt (1999) finner att de förkortade arbetstiderna från kollektivavtal i Tyskland har minskat sysselsättningen. En statistisk analys av Jacobson & Ohlsson (2000) visar att den privata arbetsmarknadssektorns utveckling i Sverige mellan 1970 och 1990 inte överensstämmer med ökad sysselsättning vid arbetstidsreducering. Crépon & Kramarz (2002) finner att reduceringen av den lagstiftade standardarbetstiden i Frankrike 1982 från 40 timmar till 39 timmar per vecka resulterade i minskad sysselsättning. Kapteyn, Kalwij & Zaidi (2004) finner att den ekonomiska utvecklingen i 16 OECD-länder mellan 1961 och 2001 inte stödjer hypotesen att minskad arbetstid har ett signifikant samband med den ökade sysselsättningen. Altavilla, Garofalo & Vinci (2005) visar att en arbetstidsförkortning minskar sysselsättningen i både Tyskland och USA.

4. Även om arbetstagare har en ensidig rätt att minska sin arbetstid, är det troligt att arbetstagaren i många fall förhandlar med arbetsgivaren om villkoren runt arbetstidsförkortningen. Arbetsorganisationen och företagets verksamhetsstruktur kan stegvis anpassas till en mer flexibel arbetstid.

Reduceringen i arbetstid vid en individuell arbetstidsförkortning bör alltså inte i allmänhet medföra ökade timlöner för att kompensera för arbetstagarens lägre inkomster. Argumenten som framhålls för att en generell arbetstidssänkning kan minska sysselsättningen förefaller därför mindre starka vid en individuell arbetstidsförkortning.

Det är således en relativt liten risk att en individuell arbetstidsförkortning skulle minska sysselsättningen. Frågan är om sysselsättningen istället kan öka. Det avgörande för sysselsättningen är hur arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft påverkas i förhållande till arbetstagarnas förändrade utbud. En ökad efterfrågan på arbetskraft förutsätter att arbetsgivaren uppfattar att kostnaderna i samband med nyanställning (rekrytering, upplärning) samt lönekostnaden för ytterligare en anställd är lägre än intäktsökningen av den ökade produktionen på arbetsplatsen. Här, liksom tidigare, har arbetets karaktär en stor betydelse. Nyanställning är mest trolig inom yrkesområden där en minskad arbetstid medför att färre arbetsuppgifter kan bli utförda, och där kolleger inte kan ta över arbetsuppgifterna. Sektorer av arbetsmarknaden där kostnaderna i samband med rekrytering och upplärning är låga och deltidsanställningar är vanligt förekommande kommer förmodligen att uppleva ökad sysselsättning. Andra sektorer med högre rekryterings- och upplärningskostnader kommer troligen inte sysselsättningen öka när somliga individer tillfälligt går ned i arbetstid.

Sammanfattning: För att minskad arbetstid ska resultera i ökad sysselsättning krävs det att arbetstidsminskningen är tillräckligt omfattande, så att företagen måste rekrytera arbetskraft för att upprätthålla produktionsvolymen. Den potentiella ökningen av sysselsättningen motverkas dock av ökade arbetskraftskostnader i samband med brist på kvalificerad arbetskraft (flaskhalsproblem), ökade lönekostnader och omställning mot mer automatiserad produktion. Arbetstidsförkortning har endast förutsättningar att öka sysselsättningen om den förenas med begränsade löneökningar och anpassning av arbetsplatser till kortare arbetstider. Det finns goda skäl att ifrågasätta att en generell arbetstidsminskning per

automatisk skulle resultera i ökad sysselsättning. Förslaget till individuell arbetstidsförkortning kan tyckas ha bättre förutsättningar att öka sysselsättningen, eftersom lönenivån troligen inte pressas uppåt och behovet av att anpassa arbetsplatserna troligen är mindre. Trots det talar det mesta för att sysselsättningen inte kommer att öka: Den marginella minskningen i faktisk arbetstid på varje arbetsplats innebär att det endast i enstaka fall är troligt att personalstyrkan växer tack vare arbetstidsförkortningen.

5 Produktiviteten

En minskad faktisk arbetstid kan innebära både en sämre och en bättre produktivitet på arbetsplatsen.⁵ De varierande förutsättningar för olika delar av arbetsmarknaden gör att arbetskraftens produktivitet kan påverkas på olika sätt när heltidsarbete omvandlas till deltidsarbete.

Bland de negativa effekterna av deltidsarbete på arbetstagarens produktivitet räknas kostnaderna att ta fram material och transportera utrustning och personal till arbetsplatsen. Om dessa kostnader balanseras av färre arbetstimmar, minskar arbetstagarens produktivitet jämfört med heltidsarbetande. Om arbetstagaren har en längre resväg till arbetsplatsen blir den minskade produktiviteten direkt kännbar för arbetstagaren, eftersom resekostnadernas andel av löneinkomsten ökar. När väl den deltidsanställda befinner sig på arbetsplatsen kan den kortare arbetstiden innebära färre tillfällen att medverka i olika aktiviteter som utvecklar kompetensen och breddar yrkeskunskund. På vissa arbetsplatser kan detta inkludera kontaktnät mellan kolleger, social samvaro och informellt kunskapsutbyte. En mer isolerad och ensidigt inriktad verksamhet mot specifika arbetsuppgifter kan både minska den aktuella produktiviteten och framtida möjligheter på arbetsplatsen.

Inom andra verksamheter, med andra behov och annorlunda organisering av arbetet, kan dessa nackdelar vara mindre betydelsefulla i jämförelse med andra fördelar. För servicesektorn, med exempelvis matservering och lokalvård, kan arbetstiden bättre matchas med de tidpunkter då behovet är som störst. En heltidsarbetande kommer i större utsträckning att arbeta även under

⁵ Med produktivitet menas producerad enhet per tidsenhet av den vara eller tjänst som arbetstagaren är med och producerar.

perioder under dagen då behovet är mindre, vilket minskar produktiviteten.⁶

Ett sätt att undersöka om produktiviteten ökar eller minskar vid kortare arbetstider är att skatta produktionens elasticitet med avseende på arbetstiden.⁷ Om elasticiteten är mindre än 1, kommer produktionen minska procentuellt sett mindre än arbetstidens procentuella minskning. Det betyder att varje arbetstimme efter en arbetstidsminskning skapar fler producerade enheter än vad en arbetstimme gjorde innan arbetstidsminskningen. Med andra ord ökar produktiviteten. En litteraturöversikt av Forslund (1996) finner att studier oftast indikerar att produktionens elasticitet ligger i intervallet 0,5–1.⁸ En ökad produktivitet efter en arbetstidsförkortning leder till slutsatsen att arbetsgivarna kommer att efterfråga mer arbetskraft för att återställa produktionsnivån. Men på grund av anställningskostnader och ökade lönekostnader leder den ökade efterfrågan inte per automatik till en ökad sysselsättning, vilket diskuterades i det föregående avsnittet.

Låt oss ytterligare belysa sambanden mellan arbetstidsförkortning, produktivitet och sysselsättning. Ett företag som når en högre produktivitet än konkurrenterna kan sälja varor och tjänster till ett lägre pris, vinna marknadsandelar och öka produktionen och sysselsättningen i företaget. Man kan ställa sig frågan varför företag inte frivilligt avtalar om minskad arbetstid för att på så sätt förbättra produktiviteten. Problemet är att en ökad produktivitet vid en arbetstidsförkortning förutsätter att arbetstagarnas timlön är oförändrad och att produktionsvolymen minskar. Den ökade produktiviteten vid en arbetstidsförkortning sker alltså till priset av minskade inkomster för både arbetstagare och arbetsgivare. Men minskade inkomster skapar inga drivkrafter för ökad produktion och sysselsättning. Det krävs istället att produktiviteten ökar genom exempelvis förbättrad produktionsteknik, som skapar utrymme för både ökad produktion, högre timlöner, och eventuellt en reducerad arbetstid. Detta resonemang sammanfattar i någon mån varför ekonomer i allmänhet är skeptiska till att lagstiftade

⁶ Robinson (1984)

⁷ Produktionens elasticitet mäter förhållandet mellan en procentuell förändring av produktionsvolymen och en procentuell förändring av antalet arbetade timmar.

⁸ Exempel på svenska studier är Anxo & Bigsten (1989) som beräknar produktionens elasticitet med avseende på arbetstiden i den svenska tillverkningsindustrin under 1980-1983. De kan inte förkasta hypotesen att elasticiteten är lika med 1. Skedinger (1994) skattar produktionens elasticitet i tillverkningsindustrin 1980-1990 till mellan 0,3 och 0,6.

arbetstidsförkortningar skulle bidra till att öka produktiviteten och sysselsättningen.

Förslaget om individuell arbetstidsförkortning är emellertid intressant ur ett alternativt perspektiv: den individuella minskningen av arbetstiden kan vara ett led i arbetet att öka produktiviteten på arbetsplatsen, vilket i sin tur kan bana väg för en generell arbetstidsförkortning. Forskningen har under senare tid uppmärksammat att både arbetsgivaren och arbetstagaren kan gynnas av en ökande flexibilitet i arbetstid som en kortare arbetstid erbjuder. Bakgrunden till denna ändrade attityd är den ökade mångfalden inom arbetskraften, med större arbetskraftsdeltagande bland kvinnor, arbetstagare med olika etnisk bakgrund, utbud av arbetstid som varierar mellan olika faser i livet, och en åldersstruktur som gör det angeläget att de äldre stannar kvar i arbetskraften. Den ömsesidiga vinsten med kortare arbetstid kan vara att anställningsförhållandet kan fortgå även under perioder då arbetstagaren behöver ta ett större ansvar i omsorgen av barn eller föräldrar, samtidigt som arbetsgivaren undviker uppsägningskostnader och kostnader i samband med nyanställning.⁹

Många studier indikerar dock att den ömsesidiga fördelen av deltidarbete ofta inte förverkligas. Ett hinder är att produktionen av tjänster allt mindre bygger på standardiserade arbetsuppgifter och en Taylorismisk arbetsorganisation, utan allt mer baseras på självständig och yrkesutbildad arbetskraft. Deltidsarbete kan i så fall innebära sämre kvalitet och bryta verksamhetens kontinuitet. Det är också möjligt att en del deltidarbetande på grund av familjeskäl m.m. blir mindre engagerade i arbetet, och inte är beredda att delta i kompetensutveckling eller söka befordran när sådan erbjuds.

En enkätstudie av Edwards & Robinson (2004) ställd till både anställda sjuksköterskor i Storbritannien och deras arbetsledning påvisar problemen med att integrera deltidanställda i en organisation som av tradition bygger på heltidsanställningar. Arbetsledningen uppgav att arbetet var organiserat med tanke på heltidsanställda och inte anpassat till deltidarbete. Detta gjorde det svårt att integrera deltidjobben i arbetsschemat. Dessutom arbetade deltidanställda sjuksköterskor övertid (mertid) i mindre omfattning än heltidsanställda, vilket minskade möjligheterna att avhjälpa tillfällig personalbrist. Kostnader för nödvändig fortbildning och

⁹ Tilly (1997)

administrativa kostnader ökade, samtidigt som avkastningen av dessa kostnader, i form av arbetstid, minskade. De deltidsarbetande sjuksköterskorna uppgav själva att de var nöjda med arbetstiden, men riskerade att marginaliseras, få mindre ansvar och sämre förutsättningar för kompetensutveckling. De heltidsarbetande kollegerna kunde å andra sidan uppleva en mer pressad arbetssituation med mer ansvar och mer övertid. Problemen med att införa mer flexibla arbetstider för deltidsanställda verkar bero på misslyckandet att anpassa organisationen. Arbetsledningen hade inte incitament att ändra arbetsorganisationen för att bättre utnyttja de deltidsarbetande, och de deltidsarbetande själva samverkade inte för att få bättre arbetsvillkor, utan valde ofta andra arbetsgivare och bemanningsföretag.

Slutsatsen är således att den ömsesidiga vinsten från deltidsarbete på arbetsplatser som av tradition domineras av heltidsarbete kräver att organisationen anpassas till den flexibilitet som deltidsarbetet skapar. Det talar för att produktiviteten vid en individuell arbetstidsförkortning gynnas om arbetsgivaren har incitament och möjlighet att anpassa organisationen och arbetstidens förläggning efter verksamhetens behov. En lagstiftning som ger individen ökad rätt att gå ned i arbetstid kan även medföra att arbetstagaren själv ser till att den minskade arbetstiden samtidigt ger ökad produktivitet. En sådan individuell förmåga att öka arbetsproduktiviteten bör inte underskattas. Slutsatsen är att det är mycket osäkert hur arbetsplatsens produktivitet påverkas av ökad rätt att gå ned i arbetstid. Även om en produktivitetsökning är möjlig, krävs det att arbetsplatsens organisation anpassas och att arbetsgivaren aktivt medverkar till detta.

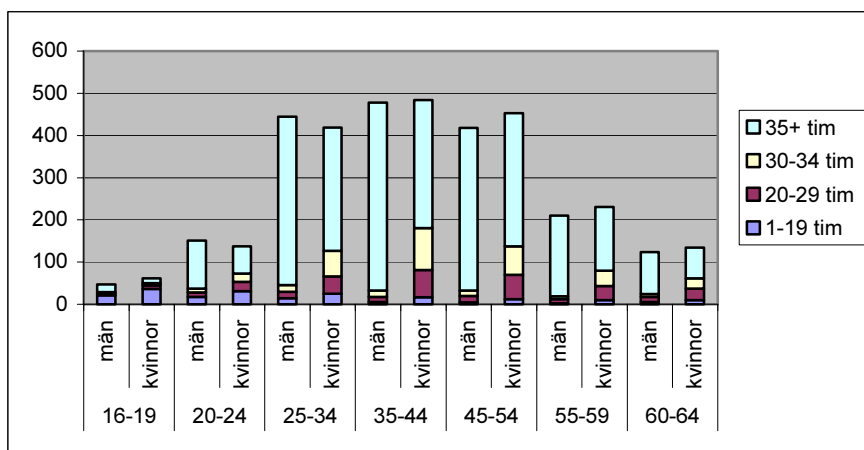
Sammanfattning: Vid en individuell arbetstidsförkortning kan produktiviteten öka om arbetsplatsens organisation är anpassad till deltidsarbete för en del av personalen. Eftersom många arbetsplatser inte torde vara anpassade till deltidsarbete är det svårt att dra någon allmängiltig slutsats för hela arbetsmarknaden. Utifrån den kunskap om produktivitetens utveckling vid arbetstidsförkortning som finns idag, är slutsatsen att arbetsplatsernas produktivitet inte kommer att påverkas av en individuell arbetstidsförkortning.

6 Vem minskar sin arbetstid?

En central frågeställning är vilka grupper på arbetsmarknaden som kommer att utnyttja rätten att gå ned i arbetstid. För att analysera denna fråga betraktar vi först arbetstidens fördelning mellan olika åldersgrupper för män och kvinnor.

Figur 2 visar antalet anställda inom sju åldersgrupper, samt hur arbetstidens längd fördelas mellan de anställda inom dessa grupper.¹⁰ Vanligen arbetad tid per vecka var 35 timmar och mer (35+) för den dominerande gruppen av män i alla åldrar. Endast 12 procent av de anställda männen arbetade mindre än 35 timmar per vecka. Bland kvinnorna var det fler som arbetade mindre än 35 timmar inom samtliga åldersgrupper: 37 procent av samtliga anställda kvinnor arbetade mindre än 35 timmar per vecka. Arbetstid upp till 34 timmar per vecka är vanligast bland kvinnor 25–54 år.

Figur 2 Vanligen arbetad tid i huvudsysslan 2004, antal anställda i 1000-tal och åldersgrupper, män och kvinnor



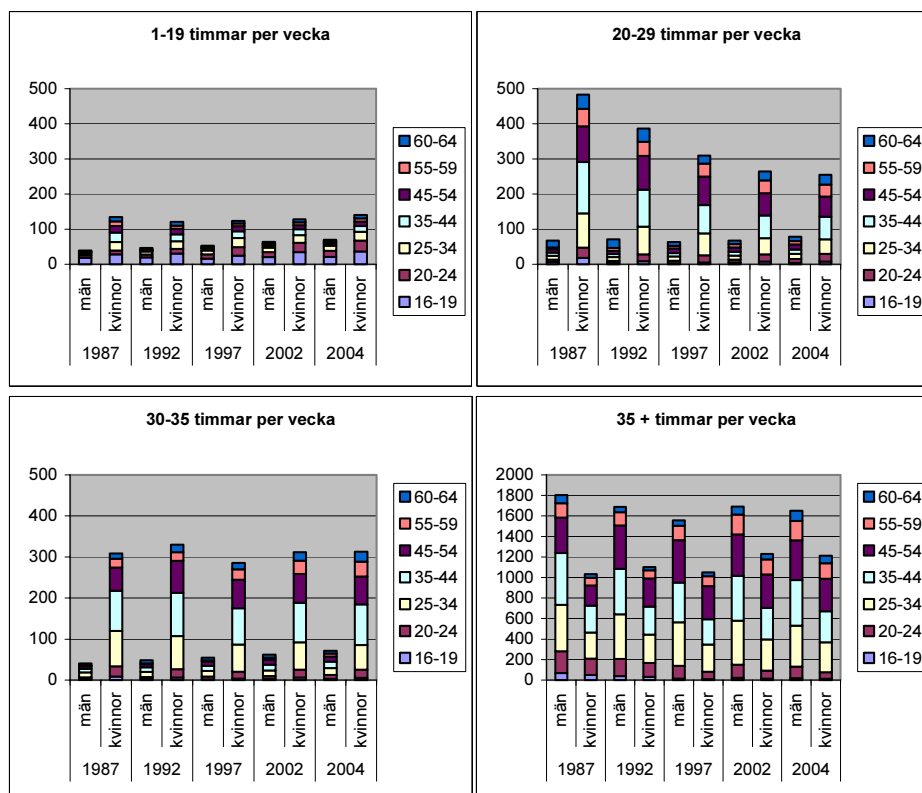
Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningar, 2004

Figur 3 visar utvecklingen av arbetstidsfördelningen för de olika kön- och åldersgrupperna sedan 1987. Den allmänna bilden är att andelen deltidssarbetande kvinnor har minskat sedan 1987 medan andelen deltidssarbetande män har ökat. Ökningen bland männen förefaller koncentrerad till korta deltider (1–19 timmar/vecka) och långa deltider (30–34 timmar/vecka). Minskningen av deltidss-

¹⁰ SCB, Arbetskraftsundersökningar, 2004

anställningar bland kvinnorna är koncentrerad till medellånga deltider (20–29 timmar/vecka). De korta deltiderna är vanligast i de yngre åldersgrupperna 16–34 år. De medellånga och långa deltiderna återfinns främst i åldersgrupperna 25–54 år. Skillnaden mellan antalet kvinnor och män som arbetar deltid ökar med deltidens längd. Det är cirka dubbelt så många kvinnor som är anställda 1–19 timmar per vecka jämfört med antalet män. Drygt fyra gånger fler kvinnor än män är anställda under lång deltid.

Figur 3 Utvecklingen av vanligen arbetad tid, 1987–2004, anställda män och kvinnor efter åldersgrupp, 1000-tal



Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningar, 1987-2004

Förslaget till den ökade rätten att gå ned i arbetstid förutsätter att arbetstagaren har en anställning med minst 75 procent av ordinarie arbetstidsmått på arbetsplatsen. Statistiken bakom Figur 2 visar att 3,25 miljoner anställda år 2004 arbetar 30 timmar/vecka eller mer,

och skulle därmed beröras av reformförslaget. Det motsvarar 86 procent av alla anställda arbetstagare, vilket är 92 procent av de anställda männen och 79 procent av de anställda kvinnorna. Utvecklingen sedan 1987 i Figur 3 visar att det i stort sett har varit ett konstant antal män inom denna grupp av anställda, medan antalet kvinnor som arbetar 30 timmar och mer per vecka har ökat svagt.

Arbetstagarnas individuella drivkrafter att minska arbetstiden vid *pågående* anställningar kommer troligen att vara störst för de grupper på arbetsmarknaden som använder deltiden för att kombinera arbetslivet med familjelivet. Unga arbetstagare, för vilka deltidsjobbet är ett insteg på arbetsmarknaden och komplement till studier, inträder i allmänhet inte i dessa deltidsjobb från en tidigare heltidsanställning hos samma arbetsgivare. Äldre personer som vill minska sin arbetstid kommer troligen att utnyttja rätten till att gå ned i arbetstid och använda delpension för att minska inkomstbortfallet. Mycket talar alltså för att det är gruppen av arbetstagare som sedan tidigare har en heltidsanställning, och som vill minska sin arbetstid för att kombinera arbetsliv med familjeliv, som kommer att använda sig av lagförslaget.

I detta sammanhang bör det beaktas att rätten till partiell ledighet redan är relativt generös tack vare den befintliga ledighetslagstiftningen. En central frågeställning är om befintlig flexibilitet i arbetstidens fördelning över livscykeln är tillräcklig för att täcka arbetstagarnas behov. Om så är fallet, kommer troligen inte lagförslaget att påverka arbetstidsfördelningen mellan kön- och åldersgrupperna i någon större utsträckning. Den ökade rätten att gå ned i arbetstid kommer att ha en tydlig effekt om de arbetstagare som idag har begränsade möjligheter att minska sin arbetstid med den befintliga lagstiftningen och/eller genom förändrade anställningsavtal med arbetsgivaren.

De grupper på arbetsmarknaden som idag kan ha svårt att minska sin arbetstid återfinns i de näringsgrenar där heltidsarbetet dominerar. *Tabell 1* nedan visar antalet sysselsatta (anställda + företagare och medhjälpande hushållsmedlem) samt andelen sysselsatta som vanligen arbetar 35 timmar och mer inom de olika näringsgrenarna. Det framgår att för männen finns det 25 näringsgrenar där mer än 90 procent av de sysselsatta vanligen arbetar 35 timmar och mer per vecka. Bland kvinnorna finns det endast en näringsgren. Antalet sysselsatta män som arbetar 35 timmar och mer inom de näringsgrenar där över 90 procent arbetar 35 timmar

och mer summerar till ca 1,3 miljoner, vilket är 67 procent av alla män som vanligen är sysselsatta 35 timmar och mer. Vi kan således dra slutsatsen att ca 2/3 av de heltidssysselsatta männen arbetar inom näringsgrenar där minst 90 procent av männen arbetar heltid. Däremot arbetar i det närmaste 0 procent av de heltidsanställda kvinnorna i näringsgrenar där heltidsarbetet dominerar för kvinnorna i samma utsträckning. 18 av de 25 näringsgrenar där männen till mer än 90 procent är sysselsatta 35+ timmar per vecka återfinns inom huvudnäringarna utvinning, tillverkningsindustri, energi- och vattenförsörjning samt byggnadsindustri.

Den höga andelen heltidsanställda män som arbetar inom näringsgrenar där heltidsarbete utgör normen, innebär förmodligen att det är svårare för heltidsanställda män att minska sin arbetstid. En reducering av arbetstiden skapar ett större avbrott i arbetets rutiner och kontinuitet än vid anställningar där deltidarbete är vanligare förekommande. Forskning tyder på att uppehåll i arbetslivet resulterar i lägre löner efter uppehållet än för de arbetstagare som inte gör ett uppehåll.¹¹

Sammanfattning: Deltidsarbete är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män. Utvecklingen sedan 1987 visar att deltidarbete har minskat för kvinnorna och ökat för männen. Arbetstagarnas individuella drivkrafter att minska arbetstiden vid pågående anställningar kommer troligen vara störst för de grupper på arbetsmarknaden som använder deltidarbete för att kombinera arbetslivet och familjelivet. Detta talar för att kvinnor i stor utsträckning kommer att utnyttja rätten att gå ned i arbetstid. Redan idag finns det goda möjligheter att gå ned i arbetstid tack vare den existerande ledighetslagstiftningen. De grupper på arbetsmarknaden som använder dessa möjligheter i liten omfattning återfinns i huvudsak inom industri och byggsektorn. Ca 2/3 av de heltidssysselsatta männen arbetar inom näringsgrenar där heltidsarbete dominerar till minst 90 procent. Mycket talar för att heltidsanställda män i allmänhet inte kommer att utnyttja rätten att gå ned i arbetstid, eftersom deltidarbete kommer att utgöra ett större ingrepp i arbetslivet.

¹¹ Se Albrecht, Edin, Sundström & Vroman (1999) för uppehåll i arbetslivet på grund av arbetslöshet och föräldraledighet och Skans & Lindqvist (2005) på grund av friåret.

Tabell 1 Sysselsatta 1000-tal efter näringsgren och kön

SNI2002 kod, näringsgren	Sysselsatta		Sysselsatta vanl. 35+ tim		Sysselsatta vanl. 35+ % av totalt antal	
	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
<i>A-Q samtliga näringsgrenar</i>	2 185,9	2 026,8	1 937	1 323,7	88,6	65,3
<i>A+B jordbruk, skogsbruk, jakt, fiske</i>	71	18,8	60,7	11,8	85,5	62,8
01 jordbruksföretag och serviceföretag till jordbruk	54,5	17,6	45,8	10,9	84,0	61,9
02 skogsbruk och serviceföretag till skogsbruk	15,3	1,2	13,7	0,9	89,5	75,0
05 fiskare, vattenbrukare inkl. serviceföretag	1,2	0	1,2	0	100,0	
<i>C-E utvinning, tillverkning; energi- o vattenförsörjning</i>	530,7	180,7	496,9	142,6	93,6	78,9
10-14 gruvor och mineralutvinningsind.	5,4	0,4	4,9	0,4	90,7	100,0
15+16 livsmedels-, dryckesvaru-, o tobaksind.	38,7	24	35,9	17,8	92,8	74,2
17-19 textil-, beklädnads-, läder- o lädervaruind.	7	6,9	6,3	4,9	90,0	71,0
20 industri för trä och varor av trä, kork, rotting o.d. utom möbler	32,5	5,6	30,7	3,7	94,5	66,1
21 massa-, pappers- och pappersvaruindustri	28,3	7,2	26,5	5,7	93,6	79,2
22 förlag; grafisk och annan reproduktionsindustri	28,9	17	24,8	12,7	85,8	74,7
23+24 kemisk ind; stenkolsprod, raff petroleumprod, kärnbränsle	25,2	18,2	23,4	15,9	92,9	87,4
25 gummi- och plastvaruindustri	17,1	6,5	15,3	4,4	89,5	67,7
26 jord- och stenvaruindustri	12,1	3,2	11,3	2,7	93,4	84,4
27 stål- och metallverk	28,3	5,9	26,1	5,2	92,2	88,1
28 industri för metallvaror utom maskiner och apparater	61,7	11,9	58,1	8,5	94,2	71,4
28-35 verkstadsindustri	267,8	68,4	254,3	56,1	95,0	82,0
29 maskinindustri som ej ingår i annan underavdelning	76,7	14,9	73,3	12,6	95,6	84,6
30-33 industri för el- och optikprodukter	50,1	21	47,8	16,6	95,4	79,0
34+35 transportmedelsindustri	79,3	20,6	75,2	18,5	94,8	89,8
36+37 övrig tillverkningsindustri	20	9,9	18,9	6,8	94,5	68,7
<i>E el-, gas-, värme- och vattenverk</i>	19,5	7,4	18,5	6,4	94,9	86,5
<i>F byggindustri</i>	224,1	18,4	213,2	12,9	95,1	70,1
45.1+45.2+45.5 mark-, bygg- och anläggningsarb, uthyrn av byggmaskiner	128,3	12,2	121,9	8,7	95,0	71,3
45.3+45.4 bygginstallationer, slutbehandling av byggnader	95,8	6,2	91,3	4,2	95,3	67,7
<i>G+I handel; transport, magasinering; kommunikation</i>	494,6	300,1	430,5	174,9	87,0	58,3
<i>G parti- och detaljhandel; reparationsverkstäder för motorfordon, m.m.</i>	303,9	225,4	265,5	120,6	87,4	53,5
50 handel med och serviceverkstäder för motorfordon; bensinstationer	65,6	12,2	58,9	6,9	89,8	56,6

51 parti- och agenturhandel utom med motorfordon	145,8	59,3	134,6	44,6	92,3	75,2
52.1 butiker, varuhus och stormarknader med brett sortiment	27,5	56,3	20,3	20,6	73,8	36,6
52.2-5 detaljhandel i specialiserade butiker	55,6	91,8	44,1	44,9	79,3	48,9
52.6 detaljhandel, ej i butik	4,6	5	3,6	3,3	78,3	66,0
52.7 reparationsverkstäder för hushållsartiklar och personliga artiklar	4,8	0,8	4	0,3	83,3	37,5
<i>H+O+P personliga och kulturella tjänster; renhållning</i>	153,4	184,6	120	105,6	78,2	57,2
55 hotell och restauranger	55,5	68,9	39,5	37,6	71,2	54,6
60-63 transport- o magasineringsföretag; resebyråer, speditörer	151,1	46,7	132,5	33,9	87,7	72,6
64 post- och telekommunikationsföretag	39,6	28	32,4	20,5	81,8	73,2
J+Kexkl73 kreditinstitut, fastighetsförvaltning, företagstjänster	341	247,9	301	181,5	88,3	73,2
65+67.1 banker och andra kreditinstitut inkl stödtjänster	25,1	33,9	24	24,9	95,6	73,5
66+67.2 försäkringsbolag inkl stödtjänster	13,4	14,6	12	12,2	89,6	83,6
70 fastighetsbolag och fastighetsförvaltare	41,4	20,4	35,8	15,3	86,5	75,0
71 uthyrningsfirmor	7	2	6,1	1,2	87,1	60,0
72 datakonsulter och dataservicebyråer	67,8	24,2	63,1	19,6	93,1	81,0
73 forsknings- och utvecklingsinstitutioner	24,8	18,7	23,5	16,1	94,8	86,1
74 andra företagsservicefirmor	186,3	152,8	160	108,3	85,9	70,9
<i>L+Q civila myndigheter, försvar; internat. organisationer</i>	114,5	131,3	103,3	106,9	90,2	81,4
<i>M+73 forskning o utveckling; utbildning</i>	143,9	371,5	125,5	271,4	87,2	73,1
80exkl80.101 utbildningsväsendet exkl. förskolan	115	250	99,1	186,2	86,2	74,5
80.101 förskolan	4	102,8	3	69,2	75,0	67,3
<i>N enheter för hälso- och sjukvård, socialtjänst; veterinärkliniker</i>	110,5	572,4	83,9	315,2	75,9	55,1
85.1+85.2 hälso- och sjukvård; veterinärer	57,6	260,3	49,4	166	85,8	63,8
85.31 servicehus, hem för vård eller boende o.d.	29,1	199,3	18,2	85,5	62,5	42,9
85.32 sociala öppenvårdsenheter, socialkontor	23,7	112,9	16,4	63,7	69,2	56,4
90 reningsverk, avfallsanläggningar, renhållningsverk	10,1	2,8	9,6	2,3	95,0	82,1
91 intresseorganisationer och religiösa samfund	25,4	33,3	22,1	20,9	87,0	62,8
92 enheter för rekreation, kultur och sport	54	53,7	42,2	29,9	78,1	55,7
93+95 annan personlig service	8,3	25,9	6,6	14,8	79,5	57,1
<i>00 näringsgren okänd</i>	2,3	1	2	0,7	87,0	70,0

Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningar, 2004

7 Den framtida arbetstidsfördelningen

En reducerad arbetstid med 25 procent för arbetstagare som initialt arbetar fulltid på arbetsplatsen, leder till att andelen deltidssarbete 30–34 timmar/vecka kommer att öka.¹² Hur kommer det att påverka arbetstidsfördelningen de närmaste tio åren, med hänsyn till den demografiska utvecklingen?

Låt oss anta att det i huvudsak är arbetstagare i åldrarna 25–54 år som kommer att utnyttja rätten att gå ned i arbetstid. Detta antagande motiveras av att reduceringen i arbetstid troligen kommer att användas till att kombinera arbetslivet med familjelivet. Vi antar även att andelen anställda av befolkningen inom de olika kön- och åldersgrupperna kommer att vara oförändrat fram till 2015, och att fördelningen i arbetstid för de olika kön- och åldersgrupperna kommer att vara oförändrad fram till 2015. Med hjälp av dessa antaganden isolerar vi den demografiska utvecklingens inverkan på arbetstidsfördelningen.

Under 2004 fanns det i genomsnitt 2,7 miljoner anställda arbetstagare i åldern 25–54 år. Det är denna *referenspopulation* som analyseras nedan. Referenspopulationens utveckling visas i *Tabell 2*. Den demografiska utvecklingen fram till 2015 gör att antalet anställda ökar med 66 000 jämfört med år 2004. Vi antar att de arbetstagare inom referenspopulationen som arbetar 35 timmar/vecka och mer kan komma att minska sin arbetstid enligt tre alternativ:

Alternativ 1: 1 procent av de anställda (35+ tim/vecka) minskar sin arbetstid till 30–34 tim/vecka under tre år.

Alternativ 2: 2 procent av de anställda (35+ tim/vecka) minskar sin arbetstid till 30–34 tim/vecka under tre år.

Alternativ 3: 4 procent av de anställda (35+ tim/vecka) minskar sin arbetstid till 30–34 tim/vecka under tre år.

Förändringen av antalet anställda redovisas för de tre alternativen i *Tabell 2*. Under *Alternativ 1* är det ca 38 000 män och 28 000 kvinnor som år 2015, under en period av tre år, har minskat sin vanligen arbetade arbetstid från 35 timmar och mer till mellan 30 och 34 timmar per vecka. Antalet män är större på grund av att det är fler män än kvinnor som arbetar heltid (35+ tim/vecka). Under *Alter-*

¹² En del arbetstagare kommer att arbeta mindre än 30 timmar/vecka eftersom deras heltid kan vara kortare än 40 timmar/vecka.

nativ 3 är motsvarande siffror ca 150 000 män och 113 000 kvinnor. Ökningen i antalet deltid arbetande 30–34 timmar jämfört med referenspopulationen är således mellan 83 och 326 procent för männen, och mellan 12 och 49 procent för kvinnorna.

Tabell 2 Anställda 25–54 år efter arbetstid, 1000-tal

		1-19 tim	20-29 tim	30-34 tim	35+ tim
Referenspopulation 2004	Män	25	42	45	1229
	Kvinnor	54	163	227	911
Alternativ 1	Män			+27 %	-12
	Kvinnor			4 %	-9
Alternativ 2	Män			55 %	-25
	Kvinnor			8 %	-18
Alternativ 3	Män			109 %	-49
	Kvinnor			16 %	-36
Referenspopulation 2010	Män	24	42	45	1227
	Kvinnor	53	164	228	915
Alternativ 1	Män			82 %	-37
	Kvinnor			12 %	-27
Alternativ 2	Män			165 %	-74
	Kvinnor			24 %	-55
Alternativ 3	Män			327 %	-147
	Kvinnor			48 %	-110
Referenspopulation 2015	Män	25	43	46	1253
	Kvinnor	55	168	232	940
Alternativ 1	Män			83 %	-38
	Kvinnor			12 %	-28
Alternativ 2	Män			163 %	-75
	Kvinnor			24 %	-56
Alternativ 3	Män			326 %	-150
	Kvinnor			49 %	-113
Alternativ I	Män			26 %	-12
Alternativ II	Män			54 %	-25
Alternativ III	Män			109 %	-50

Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningar och Befolkningsstatistik

I avsnitt 6 fann vi att 67 procent av de heltidssysselsatta männen arbetade i näringsgrenar där minst 90 procent av männen arbetade heltid. Låt oss anta att antalet män som reducerar sin arbetstid kommer att begränsas till 33 procent av antalet kvinnor. Alternativ 1–3 omformuleras därmed till följande alternativ:

Alternativ I: 1 procent av kvinnorna och 0,33 procent av männen som är anställda 35+ tim/vecka minskar sin arbetstid till 30–34 tim/vecka under tre år.

Alternativ II: 2 procent av kvinnorna och 0,66 procent av männen som är anställda 35+ tim/vecka minskar sin arbetstid till 30–34 tim/vecka under tre år.

Alternativ III: 4 procent av kvinnorna och 1,33 procent av männen som är anställda 35+ tim/vecka minskar sin arbetstid till 30–34 tim/vecka under tre år.

Förändringen av antalet anställda män inom respektive arbetstidsgrupp för år 2015 redovisas i Tabell 2. Antalet män som har minskat sin arbetstid under Alternativ I uppgår nu till ca 12 000. Under Alternativ III är motsvarande siffra ca 50 000. Ökningen i antalet deltidssysselsatta män 30–34 timmar/vecka jämfört med referenspopulationen år 2015 är nu mellan 26 och 109 procent.

8 Slutsatser

Det kan konstateras att den individuella reduktionen av arbetstiden enligt det lagförslag som har presenterats av utredningen troligen inte skulle få några stora effekter för arbetsmarknaden. Den faktiska arbetstiden på de arbetsplatser där anställda går ned i arbetstid kommer att minska, men mindre än vid generella arbetstidsförkortningar, beroende på att kolleger i större utsträckning kan komma att ta över arbetsuppgifter. Sysselsättningen kommer troligen endast påverkas marginellt. Effekter på arbetstagarnas produktivitet och den totala produktionen är osäkra. Å ena sidan kan en individuell reduktion av arbetstiden vara förenlig med ökad produktivitet för den anställde. Å andra sidan kan det krävas att arbetsplatsens organisation är anpassad till deltidssarbete för att arbetsplatsens produktivitet ska kunna öka. Utifrån den kunskap om produktivitetens utveckling vid arbetstidsförkortning som finns idag, är den samlade bedömningen att arbetsplatsernas

produktivitet inte kommer att påverkas av en individuell arbetstidsförkortning.

En reducerad faktisk arbetstid, oförändrad sysselsättning och oförändrad produktivitet pekar på att den totala produktionen på arbetsmarknaden kan minska. Den minskade produktionen bör vägas mot den välfärdsförbättring som det kan innebära för en del arbetstagare att kunna gå ned i arbetstid under vissa perioder av arbetslivet.

Det är osäkert vilka grupper på arbetsmarknaden som kommer att utnyttja den ökade rätten att gå ned i arbetstid. Troligtvis kommer de grupper av arbetstagare som idag i stor utsträckning går ned till deltidsanställning efter att ha arbetat heltid, även utnyttja den nya ledighetslagstiftningen. Detta talar för att kvinnor i åldrarna 25–54 i stor utsträckning kommer utnyttja rätten att gå ned i arbetstid.

Det tydligaste avtrycket från den nya ledighetslagstiftningen är att antalet anställda som arbetar 30–34 timmar per vecka kan öka med mellan 10 och 50 procent bland kvinnorna, och mellan 25 och 110 procent bland männen.¹³ Trots att den procentuella ökningen är större bland männen, kommer skillnaden mellan antalet kvinnor och män som arbetar deltid 30–35 timmar per vecka att öka.

¹³ Dessa uppskattningar bygger på att mellan 1 och 4 procent av de anställda kvinnorna med en arbetstid 35+ timmar per vecka årligen minskar sin arbetstid med ¼ under tre år. Motsvarande andel av männen antas vara mellan 0,33 och 1,33 procent.

Referenser

- Albrecht, James W, Per-Anders Edin, Marianne Sundström och Susan B Vroman. 1999. *Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data*. Journal of Human Resources, 34:2, s. 294–311.
- Altavilla, Carlo, Antonio Garofalo och Conetto Paolo Vinci. 2005. *Evaluating the effects of working hours on employment and wages*. Journal of Policy Modeling, 27:6, s. 647–64.
- Anxo, Dominique. 1987. *Sysselsättnings effekter av en allmän arbetstidsförkortning*. Göteborg: Ekonomiska studier utgivna av nationalekonomiska institutionen 20, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.
- Anxo, Dominique och Arne Bigsten. 1989. *Working Hours and Productivity in Swedish Manufacturing*. Scandinavian Journal of Economics, 91:3, s. 613–19.
- Bosch, Gerhard och Steffen Lehdorff. 2001. *Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations*. Cambridge Journal of Economics, 25:2, s. 209–43.
- Crépon, Bruno och Francis Kramarz. 2002. *Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek*. Journal of Political Economy, 110:6, s. 1355–88.
- Edwards, Christine och Olive Robinson. 2004. *Evaluation the Business Case for Part-time Working amongst Qualified Nurses*. British Journal of Industrial Relations, 42:1, s. 167–83.
- Forslund, Anders. 1996. *Arbetstidsförkortning – arbetsdelning eller raserad välfärd?* Ekonomisk Debatt, 24:5, s. 405–14.
- Hunt, Jennifer. 1999. *Has Work-Sharing Worked in Germany?* Quarterly Journal of Economics, 114:1, s. 117–48.
- Jacobson, Tor och Henry Ohlsson. 2000. *Working time, employment, and work sharing: Evidence from Sweden*. Empirical Economics, 25:1, s. 169–87.
- Kapteyn, Arie, Adriaan Kalwij och Asghar Zaidi. 2004. *The myth of worksharing*. Labour Economics, 11:3, s. 293–313.

- Robinson, Olive. 1984. *Part-time employment and industrial relations development in the EEC*. *Industrial Relations Journal*, 15:1, s. 58–67.
- Skans, Oskar Nordström. 2001. *Arbetstidsförkortning, löner och arbetslöshet – en studie på svenska individdata*. *Ekonomisk Debatt*, 29:7, s. 477–86.
- Skans, Oskar Nordström och Linus Lindqvist. 2005. *Causal effects of subsidized career breaks*. Working Paper 2005:17, Institute for Labour Market Policy Evaluation: Uppsala.
- Skedinger, Per. 1994. *En ekonometrisk studie av arbetstidsproduktiviteten, bilaga till SOU 1994:58*.
- Tilly, Chris. 1997. "Arresting the decline of good jobs in the USA?" *Industrial Relations Journal*, 28:4, s. 269–74.

SCB undersökning – Enkät



Undersökningen om partiell tjänstledighet

Under 2005 arbetar en statlig utredning med frågan om en ny ledighetslag ska införas. Denna lag ska ge en rätt att gå ned i arbetstid utan att något skäl behöver anges. Redan idag finns en rätt som förälder att gå ned i arbetstid fram till dess barnet fyller åtta år. Vissa kollektivavtal ger en rätt att gå ned i arbetstid tills barnet fyller tolv år. Rätten innebär också att arbetstagaren har en rätt att gå tillbaka till den arbetstid som man hade enligt sitt anställningsavtal.

I arbetet med att utreda om en ny ledighetslag ska införas behöver utredningen veta i vilken omfattning man använder rätten att gå ned i arbetstid när man har barn (utan att man tar ut föräldrapenning). Svaren hjälper utredningen att bedöma i vilken omfattning det är möjligt att gå ned i arbetstid med motsvarande löneminskning.

Utredningen har gett Statistiska centralbyrån, SCB, i uppdrag att genomföra undersökningen. SCB har hand om urvalsdragning, utskick, insamling och registrering av inkomna svar.

Varför har just du blivit utvald?

Du är en av 1 300 kvinnor i med barn i åldern 15 år och yngre som blivit slumpmässigt utvald att medverka i undersökningen. SCB har dragit urvalet och hämtat adressuppgifter från Registret över Totalbefolkningen (RTB). Din medverkan är frivillig men ditt svar är mycket viktigt och bidrar till att undersökningens resultat blir tillförlitligt. Ditt svar kan inte ersättas med någon annans.

Vad händer med svaren?

Dina svar skyddas enligt 9 kap. 4§ sekretesslagen (1980:100) samt av bestämmelserna i personuppgiftslagen. Detta innebär att alla som arbetar med undersökningen har tystnadsplikt och att de insamlade uppgifterna redovisas i tabeller där ingen enskilds svar kan utläsas. (Numret högst upp på blanketten är till för att SCB under insamlingen ska kunna se vilka som har svarat och vilka som ska få en påminnelse.) Efter avslutad bearbetning hos SCB avlägsnas alla identitetsuppgifter innan materialet överlämnas till den statliga utredningen för fortsatt bearbetning.

För att inte belasta blanketten med uppgifter som redan finns hos SCB kommer de svar Du lämnar att kompletteras med uppgifter om kön, ålder, civilstånd, födelseland (i grupper), medborgarskap (i grupper), kommun och inkomst. Dessa uppgifter hämtas från SCB:s register över totalbefolkningen (RTB).

Var redovisas resultaten?

Resultaten från undersökningen kommer att redovisas i ett betänkande.

Har du några frågor?

Om du har några frågor om undersökningen är du välkommen att kontakta Sara Kullgren, telefon 08-405 42 98. Frågor om datainsamlingen besvaras Fredrik Hult, SCB Örebro, telefon 019-17 62 06.

Ett stort tack på förhand för din medverkan!









Sara Kullgren
Utredningssekreterare
Utredningen avseende rätt till
tjänstledighet för att gå ner i arbetstid

Michael Nilsson
Undersökningsledare
Statistiska centralbyrån









1.	<p>Sedan 1978 har man som förälder rätt att (utan att använda föräldrapenningen) vara tjänstledig på deltid och gå ner i arbetstid med upp till en fjärdedel av normal arbetstid – det innebär att många anställda väljer att arbeta 75-80%. Detta kan man göra tills barnet fyllt 8 år (eller 12 år på vissa arbetsplatser).</p> <p>Har du eller din make/sambo använt er av den här rätten någon gång under åren 2000 – 2005?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Ja → Fortsätt till fråga 3 3 <input type="checkbox"/> Nej</p>															
2.a	<p>Hade du/ni velat göra det?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Ja 3 <input type="checkbox"/> Nej → Fortsätt till fråga 3</p>															
2.b	<p>Vad hindrade dig/er från att göra det? * Markera det som var aktuellt för dig/er!</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Ekonomin 1 <input type="checkbox"/> Mina arbetsuppgifter passade inte för deltid 1 <input type="checkbox"/> Min make/sambos arbetsuppgifter passade inte för deltid 1 <input type="checkbox"/> Rädsla för att (någon av oss) trots allt kunde mista jobbet 1 <input type="checkbox"/> Min arbetsplats var liten, svårt organisera arbetet där 1 <input type="checkbox"/> Min make/sambos arbetsplats var liten, svårt organisera arbetet där 1 <input type="checkbox"/> Annat, vad?</p>															
3.	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="590 853 798 965">Nu kommer en fråga om det eller de barn som du bor/har bott med sedan 2000.</th> <th data-bbox="798 853 957 965">Barn 1</th> <th data-bbox="957 853 1117 965">Barn 2</th> <th data-bbox="1117 853 1276 965">Barn 3</th> <th data-bbox="1276 853 1426 965">Barn 4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="590 965 798 1245"> <p>När föddes det här barnet?</p> <p>Fyll i födelseåret för vart och ett av de barn du har bott tillsammans med sedan år 2000!</p> <p>Frågan gäller alla barn alltså även barn som bott både hos dig/er och hos sin andra förälder.</p> </td> <td data-bbox="798 965 957 1245"> <p>År</p> <input type="text"/> </td> <td data-bbox="957 965 1117 1245"> <p>År</p> <input type="text"/> </td> <td data-bbox="1117 965 1276 1245"> <p>År</p> <input type="text"/> </td> <td data-bbox="1276 965 1426 1245"> <p>År</p> <input type="text"/> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="590 1245 798 1406"></td> <td data-bbox="798 1245 957 1406"> <p>Barn 5</p> <p>År</p> <input type="text"/> </td> <td data-bbox="957 1245 1117 1406"> <p>Barn 6</p> <p>År</p> <input type="text"/> </td> <td data-bbox="1117 1245 1276 1406"> <p>Barn 7</p> <p>År</p> <input type="text"/> </td> <td data-bbox="1276 1245 1426 1406"> <p>Barn 8</p> <p>År</p> <input type="text"/> </td> </tr> </tbody> </table>	Nu kommer en fråga om det eller de barn som du bor/har bott med sedan 2000.	Barn 1	Barn 2	Barn 3	Barn 4	<p>När föddes det här barnet?</p> <p>Fyll i födelseåret för vart och ett av de barn du har bott tillsammans med sedan år 2000!</p> <p>Frågan gäller alla barn alltså även barn som bott både hos dig/er och hos sin andra förälder.</p>	<p>År</p> <input type="text"/>	<p>År</p> <input type="text"/>	<p>År</p> <input type="text"/>	<p>År</p> <input type="text"/>		<p>Barn 5</p> <p>År</p> <input type="text"/>	<p>Barn 6</p> <p>År</p> <input type="text"/>	<p>Barn 7</p> <p>År</p> <input type="text"/>	<p>Barn 8</p> <p>År</p> <input type="text"/>
Nu kommer en fråga om det eller de barn som du bor/har bott med sedan 2000.	Barn 1	Barn 2	Barn 3	Barn 4												
<p>När föddes det här barnet?</p> <p>Fyll i födelseåret för vart och ett av de barn du har bott tillsammans med sedan år 2000!</p> <p>Frågan gäller alla barn alltså även barn som bott både hos dig/er och hos sin andra förälder.</p>	<p>År</p> <input type="text"/>	<p>År</p> <input type="text"/>	<p>År</p> <input type="text"/>	<p>År</p> <input type="text"/>												
	<p>Barn 5</p> <p>År</p> <input type="text"/>	<p>Barn 6</p> <p>År</p> <input type="text"/>	<p>Barn 7</p> <p>År</p> <input type="text"/>	<p>Barn 8</p> <p>År</p> <input type="text"/>												

4.	<p>Vad har du för yrke?</p> <p><i>Om du inte arbetar nu, beskriv det yrke/arbetsuppgifter som du huvudsakligen har haft tidigare (om du har arbetat tidigare).</i></p> <p><i>Försök att lämna en yrkesbeskrivning som noggrant beskriver din huvudsakliga arbetsuppgift. I stället för chaufför, skriv t.ex. busschaufför, lastbilschaufför etc.</i></p> <p><i>Om du studerar, skriv studerande.</i></p> <p><i>Om du aldrig varit yrkesarbetande och är hemarbetande nu, skriv hemarbetande.</i></p> <p>Yrke:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div> <p><i>Beskriv även dina huvudsakliga arbetsuppgifter. Om du t.ex. är projektledare skriv då t.ex. ansvarig för att förbättra arbetsmiljön i åldringsvården, ansvarig för att utveckla systemet för att förkorta väntetider i call centerverksamhet.</i></p> <p>Beskriv dina huvudsakliga arbetsuppgifter så noggrant som möjligt.</p> <hr/> <hr/> <hr/>
5.	<p>Vilken är din högsta genomförda utbildning?</p> <p><i>Obs! Ange endast ett alternativ.</i></p> <p>1 <input type="checkbox"/> Grundskola, folkskola, realskola eller liknande</p> <p>2 <input type="checkbox"/> 2-årig gymnasieutbildning eller fackskola</p> <p>3 <input type="checkbox"/> 3- eller 4-årig gymnasieutbildning</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Universitets- eller högskoleutbildning kortare än 3 år</p> <p>5 <input type="checkbox"/> Universitets- eller högskoleutbildning 3 år eller längre</p>
6.	<p>Ange kategori för din nuvarande arbetsgivare.</p> <p><i>Obs! Ange endast ett alternativ.</i></p> <p>1 <input type="checkbox"/> Offentlig arbetsgivare</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Privat arbetsgivare</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Är själv egen företagare</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Annat</p>
7.	<p>Är du medlem i någon fackförening?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Ja, LO-förbund</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Ja, TCO-förbund</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Ja, SACO-förbund</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Nej</p>









På följande två sidor ber vi dig kryssa för vad du hade för huvudsaklig sysselsättning vid början av varje år från år 2000 och framåt. Kryssa även för vilken som var din ev. make/sambos huvudsakliga sysselsättning för de år då du varit gift/sambo.

	2000	2001
<p>8. Hur såg din arbetssituation ut vid början av året?</p> <p><i>Med föräldratjänstledig menas att man är tjänstledig med upp till 25% av en normal arbetstid utan någon ersättning (föräldrapenning)</i></p> <p>Markera allt som var aktuellt i ditt fall!</p>	<input type="checkbox"/> Arbetade heltid <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldrapenning <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldratjänstledighet <input type="checkbox"/> Hade deltidsanställning <input type="checkbox"/> Var helt föräldraledig <input type="checkbox"/> Var studerande <input type="checkbox"/> Var arbetslös <input type="checkbox"/> Annat, vad?	<input type="checkbox"/> Arbetade heltid <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldrapenning <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldratjänstledighet <input type="checkbox"/> Hade deltidsanställning <input type="checkbox"/> Var helt föräldraledig <input type="checkbox"/> Var studerande <input type="checkbox"/> Var arbetslös <input type="checkbox"/> Annat, vad?
<p>Hur såg din ev. make/sambos arbetssituation ut vid början av det här året?</p> <p><i>Med föräldratjänstledig menas att man är tjänstledig med upp till 25% av en normal arbetstid utan någon ersättning (föräldrapenning)</i></p> <p>Markera allt som var aktuellt i ditt fall!</p>	<input type="checkbox"/> Var inte gift/sambo då <input type="checkbox"/> Arbetade heltid <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldrapenning <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldratjänstledighet <input type="checkbox"/> Hade deltidsanställning <input type="checkbox"/> Var helt föräldraledig <input type="checkbox"/> Var studerande <input type="checkbox"/> Var arbetslös <input type="checkbox"/> Annat, vad?	<input type="checkbox"/> Var inte gift/sambo då <input type="checkbox"/> Arbetade heltid <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldrapenning <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldratjänstledighet <input type="checkbox"/> Hade deltidsanställning <input type="checkbox"/> Var helt föräldraledig <input type="checkbox"/> Var studerande <input type="checkbox"/> Var arbetslös <input type="checkbox"/> Annat, vad?
<p><i>Om du och/eller din make/sambo var föräldratjänstledig:</i></p> <p>Hur var tjänstledigheten fördelad?</p> <p>Markera allt som var aktuellt i ditt fall!</p>	<input type="checkbox"/> Jag arbetade kortare varje dag <input type="checkbox"/> Jag var ledig en dag i veckan (el. dyl) <input type="checkbox"/> Min m/s arbetade kortare varje dag <input type="checkbox"/> Min m/s var ledig en dag i veckan (el. dyl) <input type="checkbox"/> Annan lösning	<input type="checkbox"/> Jag arbetade kortare varje dag <input type="checkbox"/> Jag var ledig en dag i veckan (el. dyl) <input type="checkbox"/> Min m/s arbetade kortare varje dag <input type="checkbox"/> Min m/s var ledig en dag i veckan (el. dyl) <input type="checkbox"/> Annan lösning

Fråga 8 fortsätter på nästa sida med åren 2002 och 2003. →

		2002	2003
forts	<p>Hur såg din arbetssituation ut vid början av året?</p> <p><i>Med föräldratjänstledig menas att man är tjänstledig med upp till 25% av en normal arbetstid utan någon ersättning (föräldrapenning)</i></p> <p>Markera allt som var aktuellt i ditt fall!</p>	<input type="checkbox"/> Arbetade heltid <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldrapenning <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldratjänstledighet <input type="checkbox"/> Hade deltidsanställning <input type="checkbox"/> Var helt föräldraledig <input type="checkbox"/> Var studerande <input type="checkbox"/> Var arbetslös <input type="checkbox"/> Annat, vad?	<input type="checkbox"/> Arbetade heltid <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldrapenning <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldratjänstledighet <input type="checkbox"/> Hade deltidsanställning <input type="checkbox"/> Var helt föräldraledig <input type="checkbox"/> Var studerande <input type="checkbox"/> Var arbetslös <input type="checkbox"/> Annat, vad?
	<p>Hur såg din ev. make/sambos arbetssituation ut vid början av året?</p> <p><i>Med föräldratjänstledig menas att man är tjänstledig med upp till 25% av en normal arbetstid utan någon ersättning (föräldrapenning)</i></p> <p>Markera allt som var aktuellt i ditt fall!</p>	<input type="checkbox"/> Var inte gift/sambo då <input type="checkbox"/> Arbetade heltid <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldrapenning <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldratjänstledighet <input type="checkbox"/> Hade deltidsanställning <input type="checkbox"/> Var helt föräldraledig <input type="checkbox"/> Var studerande <input type="checkbox"/> Var arbetslös <input type="checkbox"/> Annat, vad?	<input type="checkbox"/> Var inte gift/sambo då <input type="checkbox"/> Arbetade heltid <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldrapenning <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldratjänstledighet <input type="checkbox"/> Hade deltidsanställning <input type="checkbox"/> Var helt föräldraledig <input type="checkbox"/> Var studerande <input type="checkbox"/> Var arbetslös <input type="checkbox"/> Annat, vad?
	<p><i>Om du och/eller din make/sambo var föräldratjänstledig:</i></p> <p>Hur var tjänstledigheten fördelad?</p> <p>Markera allt som var aktuellt i ditt fall!</p>	<input type="checkbox"/> Jag arbetade kortare varje dag <input type="checkbox"/> Jag var ledig en dag i veckan (el. dyl) <input type="checkbox"/> Min m/s arbetade kortare varje dag <input type="checkbox"/> Min m/s var ledig en dag i veckan (el. dyl) <input type="checkbox"/> Annan lösning	<input type="checkbox"/> Jag arbetade kortare varje dag <input type="checkbox"/> Jag var ledig en dag i veckan (el. dyl) <input type="checkbox"/> Min m/s arbetade kortare varje dag <input type="checkbox"/> Min m/s var ledig en dag i veckan (el. dyl) <input type="checkbox"/> Annan lösning

Fråga 8 fortsätter på nästa sida med åren 2004 och 2005. →

		2004	2005
forts	<p>Hur såg din arbetssituation ut vid början av året?</p> <p><i>Med föräldratjänstledig menas att man är tjänstledig med upp till 25% av en normal arbetstid utan någon ersättning (föräldrapenning)</i></p> <p>Markera allt som var aktuellt i ditt fall!</p>	<input type="checkbox"/> Arbetade heltid <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldrapenning <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldratjänstledighet <input type="checkbox"/> Hade deltidsanställning <input type="checkbox"/> Var helt föräldraledig <input type="checkbox"/> Var studerande <input type="checkbox"/> Var arbetslös <input type="checkbox"/> Annat, vad?	<input type="checkbox"/> Arbetade heltid <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldrapenning <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldratjänstledighet <input type="checkbox"/> Hade deltidsanställning <input type="checkbox"/> Var helt föräldraledig <input type="checkbox"/> Var studerande <input type="checkbox"/> Var arbetslös <input type="checkbox"/> Annat, vad?
	<p>Hur såg din ev. make/sambos arbetssituation ut vid början av det här året?</p> <p><i>Med föräldratjänstledig menas att man är tjänstledig med upp till 25% av en normal arbetstid utan någon ersättning (föräldrapenning)</i></p> <p>Markera allt som var aktuellt i ditt fall!</p>	<input type="checkbox"/> Var inte gift/sambo då <input type="checkbox"/> Arbetade heltid <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldrapenning <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldratjänstledighet <input type="checkbox"/> Hade deltidsanställning <input type="checkbox"/> Var helt föräldraledig <input type="checkbox"/> Var studerande <input type="checkbox"/> Var arbetslös <input type="checkbox"/> Annat, vad?	<input type="checkbox"/> Var inte gift/sambo då <input type="checkbox"/> Arbetade heltid <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldrapenning <input type="checkbox"/> Arbetade deltid  % med föräldratjänstledighet <input type="checkbox"/> Hade deltidsanställning <input type="checkbox"/> Var helt föräldraledig <input type="checkbox"/> Var studerande <input type="checkbox"/> Var arbetslös <input type="checkbox"/> Annat, vad?
	<p><i>Om du och/eller din make/sambo var föräldratjänstledig:</i></p> <p>Hur var tjänstledigheten fördelad?</p> <p>Markera allt som var aktuellt i ditt fall!</p>	<input type="checkbox"/> Jag arbetade kortare varje dag <input type="checkbox"/> Jag var ledig en dag i veckan (el. dyl) <input type="checkbox"/> Min m/s arbetade kortare varje dag <input type="checkbox"/> Min m/s var ledig en dag i veckan (el. dyl) <input type="checkbox"/> Annan lösning	<input type="checkbox"/> Jag arbetade kortare varje dag <input type="checkbox"/> Jag var ledig en dag i veckan (el. dyl) <input type="checkbox"/> Min m/s arbetade kortare varje dag <input type="checkbox"/> Min m/s var ledig en dag i veckan (el. dyl) <input type="checkbox"/> Annan lösning

Om du var anställd något eller några av åren 2000-2005 ber vi dig besvara fråga 9. Om du inte var anställd utan egen företagare eller inte yrkesarbetande fortsätter du direkt till fråga 10.

9.	Om du var anställd alla eller något av åren i fråga 6, ber vi dig markera med ett kryss hur det var i början av de olika åren. Var du anställd tillsvidare eller hade du en tidsbegränsad anställning?	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Var anställd tillsvidare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hade tidsbegränsad anställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om du själv har använt dig av rätten att vara tjänstledig med barn under 8 (12) år under något eller några av åren 2000-2005 ber vi dig besvara frågorna 8 och 9. Om du inte har använt den här rätten har vi inga fler frågor utan tackar för din medverkan!

10.	Nu kommer ett par frågor till dig som själv har använt rätten att vara tjänstledig med barn. Hur löste arbetsgivaren fördelningen av arbetsuppgifterna när du valde att vara tjänstledig? Satte man in en vikarie, fick du färre arbetsuppgifter, arbetade du "heltid på deltid" eller hur löstes frågan? * Markera det som var aktuellt för dig!
	<p>1 <input type="checkbox"/> En vikarie anställdes</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Arbetsuppgifterna fördelades om inom arbetsgruppen</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Vissa arbetsuppgifter togs bort</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Jag arbetade mer än jag egentligen skulle göra</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Annat, vad?</p>
11.	Till sist en fråga till dig som själv har använt rätten att vara tjänstledig, men som nu inte längre har lagenlig eller kollektivavtalad rätt till det, eftersom du inte har barn som är under 8 (eller 12) år.
	<p>Har du fortsatt att ha kortare arbetstid eller skulle du ha velat ha det?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Jag har inte kortare arbetstid längre och vill inte heller ha det</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Jag har fortfarande kortare arbetstid, men har kvar min heltidsanställning</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Jag har fortfarande kortare arbetstid och har nu en deltidsanställning</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Jag skulle velat ha kortare arbetstid, men kan inte få det</p> <p>5 <input type="checkbox"/> Annat, vad?</p> <p>6 <input type="checkbox"/> Jag har fortfarande barn som är under 8 (eller 12) år</p>

STORT TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

SCB undersökning – Resultat

Enkätundersökning om partiell ledighet

Bakgrund

Utredningen har låtit genomföra en enkätundersökning riktad till kvinnor med barn som är 10 år eller yngre. Frågorna har handlat om i vilken omfattning rätten till delledighet utan föräldrapenning används.

Enligt 7 § föräldraledighetslagen (1995:584) har en förälder 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 skolår.

Undersökningens genomförande

Undersökningen genomfördes av Statistiska Centralbyrån (SCB) under perioden september–november 2005. Enkäten skickades endast till kvinnor men frågor ställdes även om make/sambos arbetssituation. Undersökningen genomfördes som en postenkät med två påminnelser. Utredningen och SCB har efter diskussion beslutat att urvalsstorleken skall vara 1 320 individer.

Totalt var det 715 personer som besvarade frågeblanketten, vilket är 54,4 procent av urvalet.

Frågorna

Frågeformuläret togs fram i samarbete mellan utredningen och SCB. Blanketten bestod av 11 numrerade frågor, några av dem hade delfrågor vilket genererade totalt 20 frågor (se bilaga 3).

I undersökningen ställdes frågor bl.a. om hur familjen använt rätten att vara tjänstledig på deltid, frågor om antal barn, moderns

yrke och utbildning samt moderns och faderns arbetssituation, se bilaga 3.

Förutom variabler som samlats in via frågeblanketten har ett antal registervariabler hämtats från SCB:s register över totalbefolkningen (RTB). Dessa är kön, ålder, civilstånd, födelseland, medborgarskap, kommun och inkomst.

Resultatredovisning

I denna bilaga redovisas svaren från undersökningen.

Tabellerna har räknats upp till populationsnivå, vilket innebär att resultatet avser hela populationen och inte bara de svarande. Antalsuppgifterna är således skattningar av antal personer i populationen med den aktuella egenskapen.

Resultaten har använts i analysen av i vilken omfattning en rätt till partiell ledighet med motsvarande löneminskning kan komma att användas, vem som sannolikt kan komma att vara partiellt ledig och hur arbetsgivaren hanterar frånvaron vid partiell ledighet.

Resultatet är vägt med hänsyn till det faktiska antalet svarande.

Sammanfattande analys av resultaten

Utredningen kan konstatera att svaren visar att vi inte kan vara säkra på att frågorna uppfattats korrekt. Eftersom rätten till delledighet enligt föräldraledighetslagen är begränsad till högst en fjärdedel av ordinarie arbetstid visar svaren under fråga 8 att den arbetstid som uppgivits i flera svar understiger 75 procent. Rätten till ledighet måste då ha någon annan grund än föräldraledighetslagens regel om delledighet utan föräldrapenning.

Hur många har använt möjligheten till delledighet?

33 procent har svarat att de eller make/sambo varit dellediga utan föräldrapenning någon gång under åren 2000–2005.

Varför har delledigheten inte använts?

45 procent av dem som inte varit dellediga har uppgett att de hade velat vara det. 60 procent av dessa har uppgett att ekonomin har hindrat dem. Vid en granskning av de svar som givits under ”annat” har vi uppmärksammat att ytterligare skäl kopplade till ekonomin

uppgivits, men flera har också uppgett att de inte kände till rätten att vara partiellt ledig.

Är det män eller kvinnor som är lediga? (fråga 8)

Vi kan av svaren under fråga 8 utläsa att det framförallt är kvinnor som varit dellediga utan föräldrapenning. Procentsatsen har varierat mellan 9 och 14 procent under åren 2000–2005.

Hur löste arbetsgivaren frånvaron? (fråga 10)

Vid fråga om hur arbetsgivaren löste fördelningen av arbetsuppgifterna vid frånvaron är det vanligaste svaret att arbetsuppgifterna fördelades om inom arbetsgruppen (36 procent). Det näst vanligaste svaret är att en vikarie anställdes (21 procent).

Vad har hänt när rätten till delledighet upphörde? (fråga 11)

Vi har noterat att det är få som ändrat arbetstiden i sitt anställningsavtal när möjligheten till delledighet upphörde (2 procent). Det är också få som velat ha kortare tid som inte har kunnat få det.

		Antal	Procent
Fråga 1 Har du eller din make/sambo använt er av den här rätten någon gång under åren 2000 - 2005?	Ja	211467	33
	Nej	437236	67
Total		648702	100

		Antal	Procent
Fråga 2a Hade du/ni velat göra det?	Ja	189238	45
	Nej	232167	55
Total		421405	100

		Antal	Procent
Fråga 2b Vad hindrade dig/er från att göra det?	Ekonomin	119497	60
	Mina arbetsuppgifter passade inte för deltid	17361	9
	Min make/sambos arbetsuppgifter passade inte för deltid	17609	9
	Rädsla för att (någon av oss) trots allt kunde mista jobbet	15606	8
	Min arbetsplats var liten, svårt organisera arbetet där	8876	4
	Min make/sambos arbetsplats var liten, svårt organisera arbetet där	4860	2
	Annat	65514	33
Total		197708	100

		Antal	Procent
Fråga 3 Antal barn du bor/bott med sedan 2000	1 barn	197021	30
	2 barn	287246	44
	3 barn	119615	18
	4 barn	26882	4
	5 barn	11230	2
	6 barn	4690	1
	8 barn eller fler	1828	0
Total		648511	100

		Fråga 1 Har du eller din make/sambo använt er av den här rätten någon gång under åren 2000 - 2005?				Total	
		Ja		Nej		Antal	Procent
		Antal	Procent	Antal	Procent		
Fråga 3 Antal barn du bor/bott med sedan 2000	1 barn	47233	24	149063	76	196297	100
	2 barn	111964	39	174450	61	286414	100
	3 barn	40628	34	77513	66	118141	100
	4 barn	8068	30	18814	70	26882	100
	5 barn	3574	40	5310	60	8884	100
	6 barn	0	0	4690	100	4690	100
	8 barn eller fler	0	0	1828	100	1828	100
Total		211467	33	431668	67	643134	100

		Antal	Procent
Fråga 5 Vilken är din högsta genomförda utbildning?	Grundskola, folkskola, realskola eller liknande	78358	12
	2-årig gymnasieutbildning eller fackskola	132954	20
	3- eller 4-årig gymnasieutbildning	167146	26
	Universitets- eller högskoleutbildning kortare än 3 år	94465	15
	Universitets- eller högskoleutbildning 3 år eller längre	177253	27
Total		650176	100

		Antal	Procent
Fråga 6 Ange kategori för din nuvarande arbetsgivare.	Offentlig arbetsgivare	273682	44
	Privat arbetsgivare	212718	34
	Är själv egen företagare	30170	5
	Annat	110914	18
Total		627484	100

		Antal	Procent
Fråga 7 Är du medlem i någon fackförening?	Ja, LO-förbund	210972	37
	Ja, TCO-förbund	95558	17
	Ja, SACO-förbund	70484	12
	Nej	197295	34
Total		574309	100

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur såg din arbetssituation ut vid början av året? År 2000.	Arbetade heltid	247903	39
	Arbetade deltid med föräldrapenning	24359	4
	Arbetade deltid med föräldratjänstledighet	60391	9
	Hade deltidsanställning	76843	12
	Var helt föräldraledig	108898	17
	Var studerande	95705	15
	Var arbetslös	45151	7
	Annat	53383	8
Total	640155	100	

		Antal	Procent
Fråga 8, 2000 Arbetade deltid med föräldrapenning, procent	25	1869	11
	50	1309	7
	60	560	3
	75	7648	44
	80	3632	21
	85	1755	10
	92	749	4
Total	17522	100	

		Antal	Procent
Fråga 8, 2000 Arbetade deltid med föräldratjänstledighet, procent	20	476	1
	25	2228	4
	40	1444	2
	50	5083	9
	60	1665	3
	70	2495	4
	72	560	1
	75	24672	42
	80	9867	17
	81	832	1
	85	3387	6
	87	476	1
	90	2671	5
	93	1109	2
	97	1186	2
Total	58151	100	

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur såg din ev. make/sambos arbetssituation ut vid början av det här året? 2000.	Var inte gift/sambo då	96129	15
	Arbetade heltid	461597	74
	Arbetade deltid med föräldrapenning	5963	1
	Arbetade deltid med föräldratjänstledighet	5567	1
	Hade deltidsanställning	9416	1
	Var helt föräldraledig	2716	0
	Var studerande	27083	4
	Var arbetslös	28368	5
	Annat	26142	4
Total		627922	100

		Antal	Procent
Fråga 8, 2000 Arbetade deltid med föräldrapenning, procent	10	560	9
	20	997	17
	25	2660	45
	40	914	15
	90	832	14
Total		5963	100

		Antal	Procent
Fråga 8, 2000 Arbetade deltid med föräldratjänstledighet, procent	5	560	10
	70	560	10
	75	1952	35
	80	1746	31
	90	749	13
Total		5567	100

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur var tjänstledigheten fördelad? 2000	Jag arbetade kortare varje dag	49741	34
	Jag var ledig en dag i veckan	26907	19
	Min m/s arbetade kortare varje dag	3861	3
	Min m/s var ledig en dag i veckan	13812	10
	Annan lösning	55474	38
Total		144550	100

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur såg din arbetssituation ut vid början av året? År 2001.	Arbetade heltid	238454	38
	Arbetade deltid med föräldrapenning	31417	5
	Arbetade deltid med föräldratjänstledighet	61370	10
	Hade deltidsanställning	77444	12
	Var helt föräldraledig	94324	15
	Var studerande	94508	15
	Var arbetslös	35098	6
	Annat	62665	10
Total	633708	100	

		Antal	Procent
Fråga 8, 2001 Arbetade deltid med föräldrapenning, procent	0	1444	5
	20	560	2
	25	4805	17
	35	1351	5
	40	1557	5
	50	3698	13
	63	476	2
	75	7001	24
	80	6516	23
	85	476	2
	92	749	3
Total	28633	100	

		Antal	Procent
Fråga 8, 2001 Arbetade deltid med föräldratjänstledighet, procent	25	2228	4
	40	1444	2
	50	3897	6
	60	1665	3
	70	3055	5
	72	560	1
	75	27017	45
	76	560	1
	80	7411	12
	81	832	1
	83	476	1
	85	3387	6
	87	476	1
	90	4947	8
	93	1109	2
	97	1186	2
Total	60250	100	

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur såg din ev. make/sambos arbetssituation ut vid början av det här året? 2001.	Var inte gift/sambo då	84431	14
	Arbetade heltid	460229	74
	Arbetade deltid med föräldrapenning	8268	1
	Arbetade deltid med föräldratjänstledighet	3261	1
	Hade deltidsanställning	7244	1
	Var helt föräldraledig	6031	1
	Var studerande	28276	5
	Var arbetslös	28748	5
	Annat	25384	4
Total	617860	100	

		Antal	Procent
Fråga 8, 2001 Arbetade deltid med föräldrapenning, procent	10	1392	17
	20	832	10
	25	1186	14
	40	914	11
	50	914	11
	60	560	7
	80	2471	30
Total	8268	100	

		Antal	Procent
Fråga 8, 2001 Arbetade deltid med föräldratjänstledighet, procent	70	560	17
	75	1392	43
	80	832	26
	90	476	15
Total		3261	100

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur var tjänstledigheten fördelad? 2001	Jag arbetade kortare varje dag	50021	36
	Jag var ledig en dag i veckan	23898	17
	Min m/s arbetade kortare varje dag	4963	4
	Min m/s var ledig en dag i veckan	10426	8
	Annan lösning	56934	41
Total		138214	100

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur såg din arbetssituation ut vid början av året? År 2002.	Arbetade heltid	231991	36
	Arbetade deltid med föräldrapenning	42856	7
	Arbetade deltid med föräldratjänstledighet	66773	10
	Hade deltidsanställning	76438	12
	Var helt föräldraledig	95378	15
	Var studerande	89852	14
	Var arbetslös	39494	6
	Annat	69032	11
Total		648803	100

	Antal	Procent
0	1444	4
10	560	2
20	1392	4
25	4559	14
35	1351	4
50	7936	25
75	6483	20
80	3344	10
85	476	1
86	560	2
90	2563	8
91	725	2
93	749	2
Total	32143	100

	Antal	Procent
5	997	1
20	1186	2
24	560	1
25	2228	3
40	1444	2
50	6817	10
60	1665	2
63	476	1
65	476	1
70	1869	3
72	832	1
75	24770	37
80	12286	18
81	832	1
85	4858	7
87	1309	2
90	3057	5
93	1109	2
Total	66773	100

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur såg din ev. make/sambos arbetsituation ut vid början av det här året? 2002.	Var inte gift/sambo då	75506	12
	Arbetade heltid	471043	75
	Arbetade deltid med föräldrapenning	10392	2
	Arbetade deltid med föräldratjänstledighet	4135	1
	Hade deltidsanställning	6208	1
	Var helt föräldraledig	6599	1
	Var studerande	28566	5
	Var arbetslös	25700	4
	Annat	26921	4
Total	630110	100	

		Antal	Procent
Fråga 8, 2002 Arbetade deltid med föräldrapenning, procent	0	560	5
	25	1186	11
	50	1557	15
	70	997	10
	80	3498	34
	90	2593	25
Total	10392	100	

		Antal	Procent
Fråga 8, 2002 Arbetade deltid med föräldratjänstledighet, procent	50	1078	26
	75	2225	54
	80	832	20
Total	4135	100	

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur var tjänstledigheten fördelad? 2002	Jag arbetade kortare varje dag	50746	35
	Jag var ledig en dag i veckan	28738	20
	Min m/s arbetade kortare varje dag	6947	5
	Min m/s var ledig en dag i veckan	10351	7
	Annat lösning	59681	41
Total	145524	100	

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur såg din arbetssituation ut vid början av året? År 2003.	Arbetade heltid	212446	33
	Arbetade deltid med föräldrapenning	38443	6
	Arbetade deltid med föräldratjänstledighet	87318	14
	Hade deltidsanställning	75650	12
	Var helt föräldraledig	99955	16
	Var studerande	65527	10
	Var arbetslös	46388	7
	Annat	67181	10
Total	640797	100	

		Antal	Procent
Fråga 8, 2003 Arbetade deltid med föräldrapenning, procent	0	1444	4
	20	2662	8
	25	4577	14
	50	6011	18
	60	832	2
	70	997	3
	75	9326	28
	77	832	2
	80	1392	4
	85	1036	3
	89	560	2
	90	2677	8
	93	749	2
	95	749	2
Total	33844	100	

	Antal	Procent	
5	997	1	
15	1109	1	
20	2782	3	
25	2677	3	
30	1195	1	
40	1444	2	
50	4601	5	
60	2225	3	
61	560	1	
63	476	1	
Fråga 8, 2003 Arbetade deltid med föräldratjänstledighet, procent	65	476	1
	70	1844	2
	72	832	1
	75	31898	37
	80	15129	17
	81	832	1
	85	9365	11
	87	1309	1
	88	997	1
	90	3904	4
	91	725	1
	92	832	1
	97	1109	1
Total	87318	100	

	Antal	Procent	
Fråga 8 Hur såg din ev. make/sambos arbetssituation ut vid början av det här året? 2003.	Var inte gift/sambo då	69800	11
	Arbetade heltid	450163	72
	Arbetade deltid med föräldrapenning	14309	2
	Arbetade deltid med föräldratjänstledighet	7466	1
	Hade deltidsanställning	10030	2
	Var helt föräldraledig	7883	1
	Var studerande	30232	5
	Var arbetslös	34291	5
	Annat	26817	4
Total	624354	100	

		Antal	Procent
Fråga 8, 2003 Arbetade deltid med föräldrapenning, procent	20	832	6
	25	1103	8
	50	560	4
	60	1998	14
	75	560	4
	80	3591	25
	85	997	7
	90	4669	33
Total		14309	100

		Antal	Procent
Fråga 8, 2003 Arbetade deltid med föräldratjänstledighet, procent	10	1109	15
	75	1392	19
	80	2767	37
	90	2198	29
Total		7466	100

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur var tjänstledigheten fördelad? 2003	Jag arbetade kortare varje dag	56391	35
	Jag var ledig en dag i veckan	36201	23
	Min m/s arbetade kortare varje dag	7510	5
	Min m/s var ledig en dag i veckan	13303	8
	Annan lösning	59536	37
Total		159308	100

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur såg din arbetssituation ut vid början av året? År 2004.	Arbetade heltid	186946	29
	Arbetade deltid med föräldrapenning	52185	8
	Arbetade deltid med föräldratjänstledighet	66059	10
	Hade deltidsanställning	85823	13
	Var helt föräldraledig	122539	19
	Var studerande	63365	10
	Var arbetslös	55543	9
	Annat	76443	12
Total		648402	100

	Antal	Procent
0	2003	4
10	1722	4
25	3998	9
40	1557	3
50	9883	22
60	997	2
65	997	2
70	832	2
75	10956	24
78	1273	3
80	6680	15
85	476	1
90	2512	6
92	749	2
95	749	2
Total	45386	100

	Antal	Procent
15	1109	2
20	2222	3
25	1680	3
40	2003	3
50	4370	7
59	560	1
60	560	1
65	1474	2
70	1120	2
75	19617	30
76	560	1
80	15608	24
81	832	1
85	7559	12
88	997	2
90	3237	5
97	1109	2
Total	64616	100

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur såg din ev. make/sambos arbetssituation ut vid början av det här året? 2004.	Var inte gift/sambo då	71628	11
	Arbetade heltid	461672	73
	Arbetade deltid med föräldrapenning	14963	2
	Arbetade deltid med föräldratjänstledighet	7960	1
	Hade deltidsanställning	14391	2
	Var helt föräldraledig	12568	2
	Var studerande	15470	2
	Var arbetslös	28657	5
	Annat	24795	4
Total	628642	100	

		Antal	Procent
Fråga 8, 2004 Arbetade deltid med föräldrapenning, procent	25	3286	24
	40	1722	12
	50	560	4
	60	1833	13
	75	1078	8
	80	1830	13
	85	997	7
	90	2660	19
Total	13966	100	

		Antal	Procent
Fråga 8, 2004 Arbetade deltid med föräldratjänstledighet, procent	10	1109	16
	75	1392	20
	80	2866	41
	85	1596	23
Total	6963	100	

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur var tjänstledigheten fördelad? 2004	Jag arbetade kortare varje dag	45259	32
	Jag var ledig en dag i veckan	35496	25
	Min m/s arbetade kortare varje dag	5200	4
	Min m/s var ledig en dag i veckan	13348	9
	Annan lösning	56357	40
Total	142671	100	

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur såg din arbetsituation ut vid början av året? År 2005.	Arbetade heltid	187495	29
	Arbetade deltid med föräldrapenning	49672	8
	Arbetade deltid med föräldratjänstledighet	76062	12
	Hade deltidsanställning	91894	14
	Var helt föräldraledig	124242	19
	Var studerande	72301	11
	Var arbetslös	47985	7
	Annat	71391	11
Total	646191	100	

		Antal	Procent
Fråga 8, 2005 Arbetade deltid med föräldrapenning, procent	20	997	2
	25	1109	2
	50	8341	19
	53	1273	3
	60	3342	7
	75	12142	27
	76	832	2
	78	476	1
	80	11358	25
	85	1309	3
	90	1952	4
	92	749	2
	95	749	2
	Total	44630	100

	Antal	Procent
	1109	1
	1201	2
	3524	5
	1444	2
	3893	5
	749	1
	1557	2
	560	1
	476	1
Fråga 8, 2005 Arbetade deltid med föräldratjänstledighet, procent	3072	4
	832	1
	23235	31
	560	1
	14214	19
	832	1
	749	1
	8763	12
	560	1
	725	1
	5342	7
	1668	2
Total	75065	100

	Antal	Procent
	69677	11
	449185	72
	21514	3
	10317	2
	16473	3
	16314	3
	16202	3
	29151	5
	24628	4
Total	624898	100

		Antal	Procent
Fråga 8, 2005 Arbetade deltid med föräldrapenning, procent	10	560	3
	20	2076	11
	25	1103	6
	30	1444	8
	40	2181	12
	50	1285	7
	60	1449	8
	75	1722	9
	80	3468	19
	90	2866	16
Total		18152	100

		Antal	Procent
Fråga 8, 2005 Arbetade deltid med föräldratjänstledighet, procent	10	1109	11
	15	725	7
	20	1186	11
	75	1392	13
	80	4705	46
	85	476	5
90	725	7	
Total		10317	100

		Antal	Procent
Fråga 8 Hur var tjänstledigheten fördelad? 2005	Jag arbetade kortare varje dag	47692	31
	Jag var ledig en dag i veckan	37729	24
	Min m/s arbetade kortare varje dag	4178	3
	Min m/s var ledig en dag i veckan	14482	9
	Annan lösning	64778	42
Total		155269	100

		Fråga 3 Antal barn du bor/bott med sedan 2000						Total
		1 barn	2 barn	3 barn	4 barn	5 barn	6 barn	Procent
		Procent	Procent	Procent	Procent	Procent	Procent	
Fråga 8 Hur såg din arbetssituation ut vid början av året? År 2005.	Arbetade heltid	32	29	25	34	0	30	29
	Arbetade deltid med föräldrapenning	6	9	10	3	12	0	8
	Arbetade deltid med föräldratjänstledighet	9	15	10	15	7	0	12
	Hade deltidsanställning	12	15	14	21	7	0	14
	Var helt föräldraledig	26	16	14	16	5	53	19
	Var studerande	11	11	11	5	36	0	11
	Var arbetslös	10	8	4	3	21	0	7
	Annat	7	10	20	8	21	18	11
Total		100	100	100	100	100	100	100

		Antal	Procent
Fråga 9 Hur var du anställd i början av 2000?	Var anställd tillsvidare	372774	85
	Hade tidsbegränsad anställning	63703	15
Total		436477	100

		Antal	Procent
Fråga 9 Hur var du anställd i början av 2001?	Var anställd tillsvidare	385758	85
	Hade tidsbegränsad anställning	65942	15
Total		451700	100

		Antal	Procent
Fråga 9 Hur var du anställd i början av 2002?	Var anställd tillsvidare	402324	88
	Hade tidsbegränsad anställning	54735	12
Total		457058	100

		Antal	Procent
Fråga 9 Hur var du anställd i början av 2003?	Var anställd tillsvidare	401757	87
	Hade tidsbegränsad anställning	62072	13
Total		463830	100

		Antal	Procent
Fråga 9 Hur var du anställd i början av 2004?	Var anställd tillsvidare	402233	86
	Hade tidsbegränsad anställning	67212	14
Total		469446	100

		Antal	Procent
Fråga 9 Hur var du anställd i början av 2005?	Var anställd tillsvidare	404752	87
	Hade tidsbegränsad anställning	61446	13
Total		466198	100

		Antal	Procent
Fråga 10 Hur löste arbetsgivaren fördelningen av arbetsuppgifterna när du valde att vara tjänstledig?	En vikarie anställdes	49546	21
	Arbetsuppgifterna fördelades om inom arbetsgruppen	84140	36
	Vissa arbetsuppgifter togs bort	25087	11
	Jag arbetade mer än jag egentligen skulle göra	47540	20
	Annat	49018	21
Total		232894	100

		Antal	Procent
Fråga 11 Har du fortsatt att ha kortare arbetstid eller skulle du ha velat ha det?	Har inte kortare arbetstid längre och vill inte ha det	3810	3
	Fortfarande kortare arbetstid, har kvar heltidsanställning	14140	9
	Fortfarande kortare arbetstid, nu deltidsanställning	2879	2
	Skulle velat ha kortare arbetstid, men kan inte få det	4679	3
	Annat	6275	4
	Har fortfarande barn som är under 8 (eller 12) år	109790	73
	Både svarsalternativ 2 och 6	2866	2
	Både svarsalternativ 4 och 6	5905	4
Total		150343	100

Statens offentliga utredningar 2005

Kronologisk förteckning

1. Radio och TV i allmänhetens tjänst. Riktlinjer för en ny tillståndsperiod. Ku.
2. Radio och TV i allmänhetens tjänst. Finansiering och skatter. Ku.
3. Sveriges tillträde till 1995 års Unidroit-konvention om stulna eller olagligt utförda kulturföremål. Ku.
4. Liberalisering, regler och marknader. + Bilagor. N.
5. Postmarknad i förändring. N.
6. Säkert inlåst?
En granskning av rymningarna från Kumla, Hall, Norrtälje och Mariefred 2004. Ju.
7. Försvarsfastigheter – information till riksdagen och effektiv lokalförsörjning. Fi.
8. Behov av rörlig ledningsstödsresurs. Fö.
9. KRUT
Reformerat regelverk för handel med försvarsmateriel. UD.
10. Handla för bättre klimat.
Från införande till utförande. M.
11. Välfärdsverksamhet för sjömän. N.
12. Bokpriskommissionens slutrapport. Det skall vara billigt att köpa böcker och tidskrifter. U.
13. Lördagsdistribution av dagstidningar. U.
14. Effektivare handläggning av anknýtningssärenden. UD.
15. Familjeäterförening och fri rörlighet för tredjelandsmedborgare. UD.
16. Reformerat system för insättningsgarantin. Fi.
17. Vem får jaga och fiska?
Rätt till jakt och fiske i lappmarkerna och på renbetesfjällen. Jo.
18. Prospektansvar. Fi.
19. Beskattningen vid omstruktureringar enligt fusionsdirektivet. Fi.
20. Konsumentskydd vid modemkapning. Ju.
21. Vinstandelar. Fi.
22. Nya upphandlingsregler. Fi.
23. en BRASkatt? – beskattning av avfall som förbränns. Fi.
24. Arbetslivsinriktad rehabilitering.
Framtida organisation för Arbetslivstjänster och Samhall Resurs AB. N.
25. Gränslös utmaning – alkoholpolitik i ny tid. S.
26. Mobil med bil. Ett nytt synsätt på bilstöd och färdtjänst. + Bilaga, lättläst och Daisy. S.
27. Den svenska fiskerikontrollen – en utvärdering. Jo.
28. Dubbel bosättning för ökad rörlighet. Fi.
29. Storstad i rörelse.
Kunskapsöversikt över utvärderingar av storstadspolitikens lokala utvecklingsavtal. Ju.
30. Lagen om byggfelsförsäkring.
En utvärdering. M.
31. Stödet till utbildningsvetenskaplig forskning. U.
32. Regeringens stabsmyndigheter. Fi.
33. Fjärrvärme och kraftvärme i framtiden. M.
34. Socialtjänsten och den fria rörligheten. S.
35. Krav på kassaregister Effektivare utredning av ekobrott. Fi.
36. På väg mot ... En hållbar landsbygdsutveckling. Jo.
37. Tolkutbildning – nya former för nya krav. U.

38. Tillgång till elektronisk kommunikation i brottsutredningar m.m. Ju.
39. Skog till nytta för alla? N.
40. Rätten till mitt språk
Förstärkt minoritetsskydd. Ju.
41. Bortom Vi och Dom.
Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering. Ju.
42. Säker information. Förslag till informationssäkerhetspolitik. Fö.
43. Vårdnad – Boende – Umgänge
Barnets bästa, föräldrars ansvar.
Del A + B. Ju.
44. Smiley: Hygien och redlighet i livsmedelshandlingen. Jo.
45. Säkra förare på moped, snöskoter och terrånghjulning. N.
46. Bättre arbetslivsinriktad rehabilitering.
En fusion mellan Arbetslivstjänster och Samhall Resurs AB. N.
47. Kärnavfall – barriärerna, biosfären och samhället. M.
48. Ett utvecklat resurstilldelningssystem för högskolans grundutbildning. U.
49. Unionsmedborgares rörlighet inom EU. UD.
50. Arbetskraftsinvandring till Sverige – befolkningsutveckling, arbetsmarknad i förändring, internationell utblick. N.
51. Bilen, Biffen, Bostaden. Hållbara laster – smartare konsumtion. Jo.
52. Avgiftsfinansierad livsmedels-, djurskydds- och foderkontroll – för en högre och jämnare kvalitet. Jo.
53. Beskattning när tillgångar värderas till verkligt värde. Fi.
54. Framtidens kriminalvård. Del 1+2. Ju.
55. Bättre inomhusmiljö. M.
56. Det blågula glashuset.
– strukturell diskriminering i Sverige. Ju.
57. Enhetlig eller differentierad mervärdesskatt? + Bilagedel. Fi.
58. Ny reglering av offentliga uppköps-erbjudanden. Ju.
59. Miljöbalken; miljökvalitetsnormer, miljöorganisationerna i miljöprocessen och avgifter. M.
60. Efter flodvågen – det första halvåret. Fö.
61. Personuppgifter för samhällets behov. Fi.
62. Anpassning av radio- och TV-lagen till den digitala tekniken. U.
63. Tryggare leveranser. Fjärrvärme efter konkurs. N.
64. en BRASKatt! – beskattning av avfall som deponeras. Fi.
65. Registerkontroll av personal vid hem för vård eller boende som tar emot barn eller unga. S.
66. Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål. + Forskarrapporter.
+ Sammanfattning N.
67. Energideklarationer.
Metoder, utformning, register och expertkompetens. M.
68. Regionala stimulansåtgärder inom skatteområdet. Fi.
69. Sverige inifrån.
Röster om etnisk diskriminering. Ju.
70. Polisens behov av stöd i samband med terrorismbekämpning. Ju.
71. Informationssäkerhetspolitik.
Organisatoriska konsekvenser. Fö.
72. Alkolås – nyckel till nollvisionen. N.
73. Reformerad föräldraförsäkring.
Kärlek Omvårdnad Trygghet.
+ Bilagor. S.
74. Nytt djurhälsoregister – bättre nytta och ökad säkerhet. Jo.
75. Hundgöra – att göra hundar som gör nytta. Jo.
76. Fiskevårdens finansiering. Jo.
77. Får jag lov?
Om planering och byggande. Del 1+2. M.
78. Etikprövningslagstiftningen – vissa ändringsförslag. U.
79. Vem får jaga och fiska? Historia, folk- rätt och miljö. Jo.
80. Uppdragsarkeologi i tiden. U.
81. Källan till en chans. Nationell handlingsplan för den sociala barn- och ungdomsvården.
+ Särtryck: Mål och förslag.
+ Bilaga: Kunskapsöversikt. S.

82. Personer med tungt missbruk. Stimulans till bättre vård och behandling. S.
83. Kärnavfall – kostnader och finansiering. M.
84. En ny uppgifts- och ansvarsfördelning mellan polis och åklagare. Ju.
85. Tillsyn på försäkringsområdet. Fi.
86. Ägaransvar vid trafikbrott. N.
87. Svårnavigerat? Premiepensionssparande på rätt kurs. Fi.
88. Vräkning och hemlöshet – drabbar också barn. S.
89. Bevakning av kollektivavtals efterlevnad. N.
90. Abort i Sverige. S.
91. Agenda för mångkultur. Programförklaring och kalendarium för Mångkulturåret 2006. U.
92. Styrningen av insatsförsvaret. Fö.
93. Stärkt konkurrenskraft och sysselsättning i en ny geografi – en samlad förvaltning med politisk styrning. N.
94. Kunskap för biologisk mångfald – inventera mera eller återvinn kunskapen? M.
95. Nyttiggörande av högskoleuppfindingar. U.
96. En effektiv förvaltning för insatsförsvaret. Fö.
97. När en räcker. Mastdelning för miljön. N.
98. Behörighet och ansvar inom djurens hälso- och sjukvård. Jo.
99. Vissa företagsskattefrågor. Fi.
100. På den assistansberättigades uppdrag. God kvalitet i personlig assistans – ändamålsenlig användning av assistansersättning. S.
101. Utan timplan – för målinriktat lärande. U.
102. Utan timplan – forskning och utvärdering. U.
103. Anhörigåterförening. UD.
104. Sverige och tsunamin – granskning och förslag. Del 1 Huvudrapport. Del 2 Expertrapporter. Fi.
105. Stärkt rätt till heltidsanställning. N.
106. Partiell ledighet. N.

Statens offentliga utredningar 2005

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Säkert inlåst?

En granskning av rymningarna från Kumla, Hall, Norrtälje och Mariefred 2004. [6]

Konsumentskydd vid modemkapning. [20] Storstad i rörelse.

Kunskapsöversikt över utvärderingar av storstadspolitikens lokala utvecklingsavtal. [29]

Tillgång till elektronisk kommunikation i brottsutredningar m.m. [38]

Rätten till mitt språk

Förstärkt minoritetsskydd. [40]

Bortom Vi och Dom.

Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering. [41]

Vårdnad – Boende – Umgänge.

Barnets bästa, föräldrars ansvar.

Del A + B. [43]

Framtidens kriminalvård. Del 1+2. [54]

Det blågula glashuset.

– strukturell diskriminering i Sverige. [56]

Ny reglering av offentliga uppköps- erbjudanden. [58]

Sverige inifrån.

Röster om etnisk diskriminering. [69]

Polisens behov av stöd i samband med terrorismbekämpning. [70]

En ny uppgifts- och ansvarsfördelning mellan polis och åklagare. [84]

Utrikesdepartementet

KRUT

Reformerat regelverk för handel med försvarsmateriel. [9]

Effektivare handläggning av anknytnings- ärenden. [14]

Familjeåterförening och fri rörlighet för tredjelandsmedborgare. [15]

Unionsmedborgares rörlighet inom EU. [49]

Anhörigåterförening. [103]

Försvarsdepartementet

Behov av rörlig ledningsstödsresurs. [8]

Säker information. Förslag till informations- säkerhetspolitik. [42]

Efter flodvågen – det första halvåret. [60]

Informationssäkerhetspolitik.

Organisatoriska konsekvenser. [71]

Styrningen av insatsförsvaret. [92]

En effektiv förvaltning för insatsförsvaret. [96]

Socialdepartementet

Gränslös utmaning – alkoholpolitik i ny tid. [25]

Mobil med bil. Ett nytt synsätt på bilstöd och färdtjänst. + Bilaga, lättläst och Daisy. [26]

Socialtjänsten och den fria rörligheten. [34]

Registerkontroll av personal vid hem för vård eller boende som tar emot barn eller unga. [65]

Reformerad föräldraförsäkring.

Kärlek Omvårdnad Trygghet. + Bilagor.
[73]

Källan till en chans. Nationell handlingsplan för den sociala barn- och ungdomsvården.

+ Särtryck: Mål och förslag.

+ Bilaga: Kunskapsöversikt. [81]

Personer med tungt missbruk.
Stimulans till bättre vård och behandling. [82]
Vräkning och hemlöshet – drabbar också barn. [88]
Abort i Sverige. [90]
På den assistansberättigades uppdrag.
God kvalitet i personlig assistans – ändamålsenlig användning av assistansersättning. [100]

Finansdepartementet

Försvarsfastigheter – information till riksdagen och effektiv lokalförsörjning. [7]
Reformerat system för insättningsgarantin. [16]
Prospektansvar. [18]
Beskattningen vid omstruktureringar enligt fusionsdirektivet. [19]
Vinstandelar. [21]
Nya upphandlingsregler. [22]
en BRASKatt? – beskattning av avfall som förbränns. [23]
Dubbel bosättning för ökad rörlighet. [28]
Regeringens stabsmyndigheter. [32]
Krav på kassaregister Effektivare utredning av ekobrott. [35]
Beskattning när tillgångar värderas till verkligt värde. [53]
Enhetlig eller differentierad mervärdesskatt? + Bilagedel. [57]
Personuppgifter för samhällets behov. [61]
en BRASKatt! – beskattning av avfall som deponeras. [64]
Regionala stimulansåtgärder inom skatteområdet. [68]
Tillsyn på försäkringsområdet. [85]
Svårnavigerat? Premiepensionssparande på rätt kurs. [87]
Vissa företagsskattefrågor. [99]
Sverige och tsunamin – granskning och förslag. Del 1 Huvudrapport. Del 2 Expertrapporter. [104]

Utbildnings- och kulturdepartementet

Radio och TV i allmänhetens tjänst.
Riktlinjer för en ny tillståndspériod. [1]
Radio och TV i allmänhetens tjänst.

Finansiering och skatter. [2]
Sveriges tillträde till 1995 års Unidroitkonvention om stulna eller olagligt utförda kulturföremål. [3]
Bokpriskommissionens slutrapport.
Det skall vara billigt att köpa böcker och tidskrifter. [12]
Lördagsdistribution av dagstidningar. [13]
Stödet till utbildningsvetenskaplig forskning. [31]
Tolkutbildning – nya former för nya krav. [37]
Ett utvecklat resurstilldelningssystem för högskolans grundutbildning. [48]
Anpassning av radio- och TV-lagen till den digitala tekniken. [62]
Etikprövningslagstiftningen – vissa ändringsförslag. [78]
Uppdragsarkeologi i tiden. [80]
Agenda för mångkultur.
Programförklaring och kalendarium för Mångkulturåret 2006. [91]
Nyttiggörande av högskoleuppfindingar. [95]
Utan timplan – för målinriktat lärande. [101]
Utan timplan – forskning och utvärdering. [102]

Jordbruksdepartementet

Vem får jaga och fiska?
Rätt till jakt och fiske i lappmarkerna och på renbetesfjällen. [17]
Den svenska fiskerikontrollen – en utvärdering. [27]
På väg mot ... En hållbar landsbygdsutveckling. [36]
Smiley: Hygien och redlighet i livsmedelshanteringen. [44]
Bilen, Biffen, Bostaden. Hållbara laster – smartare konsumtion. [51]
Avgiftsfinansierad livsmedels-, djurskydds- och foderkontroll – för en högre och jämnare kvalitet. [52]
Nytt djurhälsoregister – bättre nytta och ökad säkerhet. [74]
Hundgöra – att göra hundar som gör nytta. [75]

Fiskevårdens finansiering. [76]
Vem får jaga och fiska? Historia, folkrätt
och miljö. [79]
Behörighet och ansvar inom djurens
hälso- och sjukvård. [98]

Miljö- och samhällsbyggnadsdepartementet

Handla för bättre klimat.
Från införande till utförande. [10]
Lagen om byggfelsförsäkring.
En utvärdering. [30]
Fjärrvärme och kraftvärme i framtiden. [33]
Kärnavfall – barriärerna, biosfären och
samhället. [47]
Bättre inomhusmiljö. [55]
Miljöbalken; miljökvalitetsnormer, miljö-
organisationerna i miljöprocessen och
avgifter. [59]
Tryggare leveranser. Fjärrvärme efter
konkurs. [63]
Energideklarationer.
Metoder, utformning, register och
expertkompetens. [67]
Får jag lov?
Om planering och byggande. Del 1+2.
[77]
Kärnavfall – kostnader och finansiering. [83]
Kunskap för biologisk mångfald – inventera
mera eller återvinn kunskapen? [94]

Näringsdepartementet

Liberalisering, regler och marknader. [4]
Postmarknad i förändring. [5]
Välfärdsverksamhet för sjömän. [11]
Arbetslivsinriktad rehabilitering.
Framtida organisation för Arbetslivs-
tjänster och Samhall Resurs AB. [24]
Skog till nytta för alla? [39]
Säkra förare på moped, snöskoter och
terränghjuling. [45]
Bättre arbetslivsinriktad rehabilitering. En
fusion mellan Arbetslivstjänster och
Samhall Resurs AB. [46]
Arbetskraftsinvandring till Sverige
– befolkningsutveckling, arbetsmarknad
i förändring, internationell utblick. [50]
Makt att forma samhället och sitt eget
liv – jämställdhetspolitiken mot nya
mål. + Forskarrapporter.
+ Sammanfattning. [66]

Alkolås – nyckel till nollvisionen. [72]
Ägaransvar vid trafikbrott. [86]
Bevakning av kollektivavtals efterlevnad.
[89]
Stärkt konkurrenskraft och sysselsättning
i en ny geografi – en samlad förvaltning
med politisk styrning. [93]
När en räcker. Mastdelning för miljön. [97]
Stärkt rätt till heltidsanställning. [105]
Partiell ledighet. [106]