

Förord

Frågor om arbetstidens längd och förläggning har funnits på den politiska dagordningen under lång tid. Under den senaste femtonårsperioden har flera statliga utredningar tillsatts med uppdrag att se över lagstiftningen på området. Av olika skäl har emellertid inga större förändringar genomförts under senare år. Nu har en ny parlamentarisk kommitté getts i uppdrag att pröva frågor om bl.a. arbetstidens längd och förläggning. Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler inledde sitt arbete i april förra året.

Det är naturligt att arbetstidsfrågan har ett stort utrymme i den politiska debatten. Få frågor har så stor betydelse för allas tillvaro som just arbetstiden. Diskussionen om arbetstid handlar om mer än den tid vi är på arbetet. Arbetstidens längd och förläggning har också stor betydelse för den tid vi inte arbetar, hur mycket tid vi kan ägna åt barn och familj, i vilken utsträckning vi kan ägna oss åt fritidsaktiviteter och föreningsliv. Arbetstiden har central betydelse för vår egen försörjning, för samhällsekonomin och vår gemensamma välfärd. Arbetstid är också en aspekt som bör undersökas när frågor om hälsa och jämställdhet i arbetslivet diskuteras. Arbetstidsfrågan griper alltså in i stort och smått och påverkar oss både som individer och samhällsmedborgare.

För att belysa några av dessa aspekter på arbetstidsfrågan ger kommittén ut ett antal skrifter. Genom att ta upp några av de vanligaste frågeställningarna i arbetstidsdiskussionen, på ett lite mer lättillgängligt och kortfattat sätt än vad som är brukligt i statliga utredningar, hoppas vi att skrifterna skall stimulera en bred samhällelig diskussion. För innehållet i skrifterna svarar dess författare. Kommittén har inte tagit ställning till innehållet.

I denna sista skrift i serien diskuteras arbetstidsförkortning ur ett jämställdhets- och hälsoperspektiv. Skriftens författare är Joa Bergold, doktorand i ekonomisk historia vid Uppsala Universitet och Arbetslivsinstitutet, tillika sekreterare i kommittén.

Under arbetet med skriften anordnade kommitténs sekretariat en hearing på temat arbetstid och hälsa. Medverkade i hearingen gjorde professor Gunnar Aronsson, fil. dr. Annika Härenstam och fil. dr. Mikael Allvin, samtliga Arbetslivsinstitutet, professor Torbjörn Åkerstedt, Karolinska Institutet, fil. dr. Anita Rissler, Stockholms Universitet, samt avdelningsdirektörerna Kurt Baneryd och Anders Englund, Arbetsmiljöverket.

Stockholm i maj 2002

Hans Karlsson
Ordförande, Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler
(Knas)

Tidigare skrifter i serien är:

Arbetstiden – lag eller avtal (SOU 2001:91)

Arbetstiden – pengarna eller livet (SOU 2002:6)

Arbetstiden – kortare arbetstid eller mer ledigt (SOU 2002:12)

Arbetstiden – internationell jämförelse av arbetstid (SOU 2002:22)

Innehåll

1	Inledning.....	9
Del 1 Jämställdhet		
2	Jämställdhet, arbetstid och arbetstidsförkortning	13
2.1	Jämställdhetsmotiv till arbetstidsförkortning	14
2.2	Vad är jämställdhet?	15
2.3	Frågan om kortare arbetstid och jämställdhet – historisk överblick.....	16
3	Den politiska debatten om arbetstidsförkortning och jämställdhet i dag.....	19
3.1	Förkortad normalarbetstid – en genomgripande jämställdhetsreform.....	20
3.2	Arbetstidsförkortning och ökad flexibilitet	22
3.3	Valfria arbetstider och ”skattelätta” hushållstjänster	23
3.4	Problem och orsaker	25
3.4.1	Arbetstidsreformer och jämställdhetspolitiska syften	27
4	Vad säger forskningen?.....	31
4.1	Jämställdhet i välfärdsstat	31
4.1.1	Välfärdsstat och jämställdhetspolitik.....	32
4.1.2	Det könssegregerade arbetet	32

4.1.3	Deltidsarbete och kvinnors ekonomiska oberoende	33
4.1.4	Familjepolitik och delat föräldraskap.....	36
4.2	Leder en arbetstidsförkortning till ökad jämställdhet?.....	37
5	Normalarbetstidsförkortning och utökad ledighet.....	41
5.1	Kvinnors lönearbets-tid.....	42
5.2	Mäns hem- och omsorgsarbete.....	43
5.3	Möjlighet att kombinera arbete och familj.....	43
Del 2 Hälsa		
6	Hälsa, arbetstider och arbetstidsförkortning.....	47
6.1	Ohälsan i arbetslivet – samtidens största gissel.....	47
6.2	Hälsan i arbetstidsfrågan.....	49
6.3	Hur dåligt mår vi?.....	50
6.4	Hur mår vi dåligt?.....	51
7	Arbetstiden – ett problem?.....	53
7.1	Inledning.....	53
7.2	Arbetstider i dagens arbetsliv.....	53
7.2.1	Arbetstidsmönster i dag.....	55
7.3	Arbetstiden i ett sammanhang.....	56
7.4	Arbetstider och fysisk hälsa.....	57
7.4.1	Sömn och dygnsrytm.....	57
7.4.2	Arbetstidens förläggning – skift- och nattarbete	58
7.4.3	Arbetstidens omfattning – arbetspassens längd och antal	58
7.5	Stress och arbetstider	60
7.5.1	Vad är stress?	60
7.5.2	Vad är ”negativ” stress?.....	60
7.5.3	Hur kan negativ stress motverkas?	62

7.5.4	Blir vi stressade av vår arbetstid?.....	62
7.5.5	Kan "frånvaro" av arbetstid göra oss stressade?.....	63
7.6	Arbetstid, individ och samhälle.....	65
7.6.1	Arbetsvillkor och arbetstid.....	65
7.6.2	Kön och arbetstider	66
7.7	Är arbetstiden ett problem?	67
8	Arbetstiden – en lösning?	69
8.1	Kan arbetstider göra oss friska?	69
8.2	Arbetstidsförkortningar.....	69
8.3	Inflytande och flexibilitet – andra arbetstidsreformer	70
8.4	Slutsats	71
9	Förkortad normalarbetstid och utökad ledighet	73
10	Arbetstiden – livets gränser.....	75

1 Inledning

Krav på minskad arbetstid har ofta sin grund i förhoppningen att en sådan reform ska leda till bättre hälsa och livskvalitet för arbetstagare och till ökad jämställdhet mellan män och kvinnor. Häls- och skyddsaspekter har under nittonhundratalet varit viktiga bevekelsegrunder för lagstiftaren både vad gäller förkortning av arbetsdagen och minskningar av arbetstiden i form av utökad semester. I dag har kraven på arbetstidsförkortning vunnit förnyad aktualitet i och med de stora ohälsotalen i arbetslivet. Debattörer menar att negativ stress och utbrändhet bland arbetstagare skulle kunna minskas om arbetstiden minskades. Jämställdhetsargument för en arbetstidsförkortning är yngre, men har ändå funnits med i debatten i trettio år. Den reform som oftast kommit att förknippas med jämställdhetssträvanden är en förkortad arbetsdag för alla, den s.k. sextimmarsdagen. Fram till dags dato har ingen förkortning av normalarbetstiden skett och således har inte den periodvis mycket intensiva jämställdhetsdebatten givit några avtryck i arbetstidslagstiftningen. Däremot har arbetstiden under de senaste trettio åren förkortats för föräldrar via olika typer av ledigheter, genom att föräldraförsäkringen förlängts successivt och att det finns en lagstadgad möjlighet för föräldrar med barn under 8 år att arbeta deltid. Andra argument som förts fram för en arbetstidsförkortning är en sådan reforms positiva sysselsättningseffekter, och dess välfärdsvärde. Denna skrift kommer emellertid att enbart att fokusera på jämställdhets- och hälsoaspekter på arbetstider och förkortningar av arbetstiden.

Inom båda dessa områden har debatten periodvis varit mycket livlig, och åsikterna i den offentliga samtalet har ofta gått isär. Man har varit oense om i vilken utsträckning en arbetstidsförkortning har några positiva konsekvenser. Hur sambanden mellan arbetstider, arbetstidsförkortningar och hälsa respektive jämställdhet formuleras är i stor utsträckning beroende på debattörernas ställnings-

taganden. I så motto är frågan om arbetstidsförkortning i mångt och mycket en fråga om politiska formuleringar och ideologiska utgångspunkter. Det handlar till exempel om att samma begrepp – som jämställdhet och hälsa – kan användas med olika innebörd av olika personer, eller att målsättningar framstår som olika viktiga för olika grupper. För att kunna väga och diskutera effekterna på hälsa och jämställdhet av en arbetstidsförkortning är det därför nödvändigt att skapa sig en bild av utgångspunkterna i den aktuella debatten. Denna skrift tar fasta på ett sådant synsätt och disponerar diskussionen på följande vis; skriften är uppdelad i två delar som båda följer samma upplägg, den ena diskuterar aspekter på jämställdhet och arbetstid, den andra hälsa och arbetstid. Skriften tar sin startpunkt i den aktuella diskussionen om respektive område och berör sedan teoretisk och empirisk forskning på området. Framställningen landar slutligen i en diskussion om eventuella effekter av och skillnader mellan de olika strategier för att förkorta arbetstiden som den sittande arbetstidsutredningen utreder – en förkortad normalarbetstid kontra en modell med utökad ledighet.

Del 1

Jämställdhet

2 Jämställdhet, arbetstid och arbetstidsförkortning

Kravet på en arbetstidsförkortning för att öka jämställdheten mellan könen har varit aktuellt i den politiska debatten i trettio år. Det var 1972 som det socialdemokratiska kvinnoförbundet först förde fram kravet på en generell förkortning av arbetsdagen till sex timmar, och under 1970-talet anammade många partier, de flesta kvinnoförbunden och några av de stora fackförbunden principkrav på kortare arbetsdag som ett sätt att öka jämställdheten och underlätta för småbarnsföräldrar. Kravet på arbetstidsförkortning närmar sig alltså medelåldern, men frågan om arbetstid och relationerna mellan könen i hem och arbetsliv har förts i nära samklang längre än så. Till exempel fördes redan under slutet av 1930-talet diskussionen om vilka implikationer ett ökat deltidarbete bland kvinnor skulle ha för jämlikheten mellan könen och kvinnors position på arbetsmarknaden.¹ I dag är frågan om arbetstider och arbetstidsförkortningar fortfarande aktuell i den politiska debatten, även om de politiska lösningarna förgrenats över tid och sextimmarskravet nu samsas med krav på ökad individuell flexibilitet vad gäller arbetstidens längd och förläggning som ett sätt att öka jämställdheten.

Att frågan om arbetstider har fått en sådan framträdande roll i den jämställdhetspolitiska debatten är inte särskilt konstigt. Arbetstiden reglerar relationer på arbetsmarknaden genom att sätta gränserna för hur länge och när arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande. Arbetstidens strukturerande räckvidd är emellertid betydligt större än så, arbetstidens utformning har också betydelse för hur relationerna i hem och familj utformas. Hur och när vi arbetar har omedelbar betydelse för hur vår vardag utformas. Arbetstiden påverkar hur vi kan kombinera privatliv och familjeliv

¹ Kvinnoarbetskommittén ställde sig redan 1938 frågan, och Deltidstjänstutredningen från 1944 tog vid diskussionen. Diskussionen vid denna tid tog sin utgångspunkt i det stora arbetskraftsbehov som fanns och vikten av att engagera kvinnor i förvärvsarbete, ett sätt var genom att inrätta deltidstjänster. SOU 1938:47 *Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete m.m.*, SOU 1946:71 *Utredning angående deltidarbete i allmän tjänst.*

med förvärvsarbete, liksom om vi har möjlighet att försörja oss på vårt arbete. Mäns och kvinnors arbetstider skiljer sig åt. Därför har det som skulle kunna förmodas vara en fråga för parterna på arbetsmarknaden att lösa kommit att politiseras och formulerats i såväl social- och familjepolitiska som jämställdhetspolitiska termer. Arbetstider handlar i stor utsträckning om vilka förutsättningar vi har att utforma och leva våra liv.

2.1 Jämställdhetsmotiv till arbetstidsförkortning

Flera olika typer av motiv har lyfts fram i debatten om arbetstidsreformer. De finns de som tänker sig att kvinnors position i arbetslivet skulle kunna förbättras genom att arbetstiden förkortades. Reformen uppfattas också kunna leda till att fördelningen av yrkes- och hushållsarbete skulle kunna balanseras mellan könen om arbetstiden förkortades. Detta skulle i sin tur kunna leda till mer jämställda relationer i hemsfär och i arbetslivet. Dessa debattörer menar att en minskning av arbetstiden är en möjlig förutsättning för att kunna förändra den arbetsdelning som historiskt sett präglats, och även i dag präglar, mäns och kvinnors arbete. Det vill säga det faktum att kvinnor står för en större del av det obetalda hushållsarbetet än män samt att kvinnors och mäns sysselsättningsgrad skiljer sig åt p.g.a. av att kvinnor i högre grad än män arbetar deltid. Argumenten utgår också ofta från att en arbetstidsförkortning kan leda till genomgripande förändringar av arbetslivets organisationsätt.

Resonemanget om att arbetstidsförkortning kan ge upphov till organisatoriska förändringar sammanhänger ofta med en annan motivbild för en minskning av arbetstiden, nämligen att underlätta för arbetstagarna att anpassa föräldraskapets krav med kraven från arbetslivet. Utvecklingen under efterkrigstiden har gått mot en sammanflätning av arbets- och familjesfärerna, som under industrialiseringsprocessen kommit att separeras såväl ideologisk som praktiskt. Integreringen av kvinnor i arbetskraften under 60- och 70-talen, i kombination med en framväxande jämställdhets- och tvåförsörjarideologi gjorde gränsdragningen mellan arbete och hemliv till en aktuell fråga för såväl arbetsmarknads- som familjepolitiken. Den grundläggande tanken har varit att det ska vara möjligt för såväl kvinnor som män att kombinera egen försörjning och familj. En viktig aspekt för många debattörer har varit att främja

mäns och faders relation till sina barn genom att se till att de tar större del i omsorgen. De krav på reformer som lyfts fram över tid har bland annat varit förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar, pappamånader, ökad arbetstidsflexibilitet och en generell minskning av arbetstiden dvs. kravet på den så kallade sextimmarsdagen. Arbetstidsfrågan har sålunda stor bäring på den jämställdhetssträvande familjepolitiken.

2.2 Vad är jämställdhet?

Förespråkarna för en sänkning av arbetstiden menar att en sådan reform kan främja jämställdheten genom att förändra relationen mellan män och kvinnor på en strukturell nivå, t.ex. genom att jämna ut ekonomiska skillnader mellan könen. Andra debattörer har invänt att en arbetstidsförkortning kan leda till försämrade förutsättningar för jämställdhet exempelvis genom att den offentliga sektorn, "kvinnors arbetsmarknad", skulle komma att påverkas negativt om arbetstiden sänktes, och att skillnaderna mellan mäns och kvinnors villkor på arbetsmarknaden som en konsekvens skulle komma att öka snarare än minska. Åter andra hävdar att det finns mer effektiva vägar till ökad jämställdhet mellan könen än arbetstidsreformer, som exempelvis att arbeta mot löneskillnader eller könssegregeringen på arbetsmarknaden. Debatten utmärks av en brokig samling vägar till det gemensamma målet – jämställdhet. Vad som menas med jämställdhet eller vilka aspekter man väljer att poängtera kan däremot skilja sig åt mellan olika debattörer.

Finns det då något objektiva mått på vad jämställdhet är? Då innebörden av begreppet är föränderligt och kan inbegripa olika föresatser finns det inga givna mått för hur olika specifika reformer bör utformas för att främja jämställda relationer mellan könen. För en del grupper kan det vara maxtaxa på dagis, medan det för andra kan vara vårdbidrag som gör det möjligt för föräldrar att stanna hemma med sina barn. Jämställdhet och lika villkor för kvinnor och män innebär för en del kvinnors lika rätt till förvärvsarbete, medan det för andra kan innebära individens rätt att avgöra hur hon eller han vill disponera sin tid och sitt liv. Helt oense är de flesta dock inte, utan samlas för det mesta kring den definition som ges av den svenska jämställdhetspolitiken. Denna syftar övergripande till att medborgare oavsett kön ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla områden i livet. Det övergripande målet spe-

cificeras i olika delmål och ger en bild av vilken innebörd begreppet jämställdhet mer precist kan ges. Enligt dessa innebär jämställdhet att:

- Makt och inflytande i samhället är jämnt fördelade mellan kvinnor och män.
- Kvinnor och män har samma möjligheter till ekonomiskt oberoende.
- Det råder lika förutsättningar mellan könen i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- Kvinnor och män delar på ansvaret för hem och barn.
- Kvinnor och män har lika tillgång till utbildning och möjlighet att utveckla personliga ambitioner och intressen.

2.3 Frågan om kortare arbetstid och jämställdhet – historisk överblick

1972 kom, som nämnts, frågan om arbetstidsförkortning upp på den politiska agendan genom det socialdemokratiska kvinnoförbundets krav på sex timmars arbetsdag, och levde som politisk idé bland de flesta aktörer under decenniet. 1970 hade beslutet om 40-timmarsveckan tagits av riksdagen med hänvisning till bl.a. internationella rekommendationer och vikten av att utjämna arbetstiderna mellan olika samhällsgrupper. Förkortningen planerades vara helt genomförd 1 januari 1973, men redan innan denna reform var i hamn initierades alltså ett förslag på ytterligare en förkortning, nu med jämställdhetsmotiv som grund. Det som i första hand eftersträvades var en minskning av den dagliga arbetstiden för alla grupper av arbetstagare, genom att arbetstidsnormen sänktes med tio timmar, helst fördelat som två timmar per dag. Idén om arbetstidsförkortning som ett verktyg för genomdriva jämställdhet var del i kvinnorörelsens strategi för att inkorporera kvinnorna i "den fulla sysselsättningens politik". Att förutsättningen för jämlikhet mellan könen var samma rätt till yrkesarbete och försörjning poängterades kraftfullt. Förutom en minskning av arbetstiden för såväl kvinnor som män, ställdes också krav på fullt utbyggd barnomsorg. Utgångspunkten var att en offentlig barnomsorg var en förutsättning för kvinnors förvärvsarbete, samtidigt som föräldraskapets betydelse för båda föräldrarna poängterades. Genom att förkorta

arbetstiden ansåg förespråkarna att det skapades incitament för män att ta en större del av omsorgsansvaret.

Diskussionen om sextimmarsdagen kom i stor utsträckning att handla om hur en eventuell reform skulle utformas för att dess syften bäst skulle uppnås. Ekonomiska hänsyn gjorde att flera ansåg att reformen främst borde riktas mot småbarnsföräldrar som man menade var en av de mest utsatta grupperna, för att i ett senare skede utvidgas till hela arbetskraften. Familjestödsutredningen lade 1976 fram betänkandet *Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar* där man föreslog möjlighet för arbetstagare med barn upp till tre år att reducera sin arbetstid med två timmar per dag. Mot förslaget riktades kritiken att en sådan särreform underminerade reformens möjlighet att medföra genomgripande förändringar i samhället. Dessutom befarade kritikerna att en reform enbart riktad till småbarnsföräldrar skulle komma att förstärka könsrollerna snarare än luckra upp dem genom att det i första hand antagligen var kvinnor som skulle utnyttja reformen, med den eventuella konsekvensen att kvinnor blev ännu mer marginaliserade på arbetsmarknaden.²

Frågan kom alltså att formuleras och i viss mån polariseras i jämställdhets- och familjepolitiska termer. Gunnel Karlsson skriver att frågan under 1970-talet flyttades från att vara en fråga om jämställdhet mellan kvinnor och män i hem och arbetsliv till att bli "en könsneutral, familjepolitisk fråga med fokus på föräldrar och barn".³ Som utpräglad könsfråga fick frågan om arbetstidsförkortning inte praktiskt fäste, medan de familjepolitiska motivbilderna var mer framgångsrika vad gäller att få till stånd sänkt arbetstid, om dock än inte i form av normalarbetstidsförkortningar. Arbetstiden för föräldrar har sänkts, dels genom att föräldraförsäkringen successivt förlängts till den nuvarande nivån 480 dagar och dels genom att föräldrar har lagstadgad rätt att gå ned i arbetstid till sex timmar per dag upp till det att barnen fyller åtta år. Reformerna har, som befarades av vissa, främst utnyttjats av kvinnor. Den politiska intentionen med de familjepolitiska reformerna dock varit att män att ta en större del av omsorgen, bl.a. genom att i ett första skede omvandla moderskapspenningen till föräldrapenning och göra föräldraledigheten könsneutral, och på senare tid genom att kvotera en del av föräldraledigheten.

Parallellt med krav på en sänkning av den dagliga arbetstiden har idéer om fördelarna med mer flexibel arbetstid framförts. Familje-

² *Kortare arbetstid. När? Hur?*, SOU 1976:34 Rapport från delegationen för arbetstidsfrågor.

³ Karlsson, Gunnel, *Från broderskap till systerskap*, Arkiv förlag, 1996.

stödsutredningen pekade redan 1976 på att individer har olika behov och preferenser under olika livsfaser, och att arbete och fritid därför måste kunna förläggas flexibelt över individens liv. Särskilt under det senaste decenniet har arbetstagarstyrd flexibilitet och ökat inflytande över arbetstiden lyfts fram som viktiga reformer för familjepolitik och ett jämlikt föräldraskap. Genom att individen ges större möjligheter att påverka sin arbetstid, menas att hon eller han lättare kan lägga det "livspussel" som det innebär att ha både yrke och familj.

3 Den politiska debatten om arbetstidsförkortning och jämställdhet i dag

I den politiska debatten om arbetstidsförkortning har kravet på ökad jämställdhet mellan könen varit en av de ideologiska drivkrafterna i frågan, förutom hälso- och sysselsättningsargument. Det finns skillnader både mellan och inom partier vad gäller hur jämställdhet mellan könen kan gynnas. Skillnaderna beror på att olika partier har delvis olika sätt att definiera vad jämställdhet är och hur vägen dit ska se ut. De flesta riksdagspartier utgår från att arbetstidernas utformning har betydelse för jämställdheten mellan män och kvinnor. Från den utgångspunkten följer inte automatiskt att en arbetstidsförkortning skulle vara en lösning på problemen. De partier som i dag tydligast driver frågan om arbetstidsförkortning utifrån jämställdhetsmotiv är vänster- och miljöpartiet. Lösningen i deras ögon är en sänkning av den normerade veckoarbetstiden till 30 timmar som slutmål. Även socialdemokraterna har ett allmänt genomdrivande av sextimmarsdagen som långsiktigt mål för sin arbetstidspolitik, men ser fördelar med andra vägar att driva igenom arbetstidsförkortningar. Inom det borgerliga blocket framstår inte en arbetstidsförkortning som en prioriterad jämställdhetsreform, medan man ändå framhåller vikten av andra arbetstidsreformer som t.ex. ökade möjligheter för arbetstagaren att styra över sin arbetstid som ett sätt att öka jämställdheten. Tecknat med bred pensel rör sig den politiska diskussionen om arbetstider och arbetstidsförkortningar mellan krav på en förkortad normalarbetstid och ökade möjligheter till individuellt inflytande över arbetstiden och ökad flexibilitet, till krav på reformer som gör det möjligt för män och kvinnor att arbeta *mer* än i dag. Spännvidden av såväl problem-bilder som lösningar är stor.

Analysen som följer bygger på en genomgång av de politiska partiernas riksdagsmotioner i frågor om jämställdhet, arbetsmarknad och arbetstider, främst från riksdagsåret 2001/02. I vissa fall har även annat partimaterial använts. Syftet har varit att skapa en

”ögonblicksbild” av hur frågan om jämställdhet och arbetstidsförkortning formuleras i ett politiskt sammanhang, för att belysa några särskiljande drag i de olika partiernas uppfattning om arbetstidsreformers ”jämställdhetspotential”.⁴ Analysen ska ses i ljuset av att arbetstidsfrågan under det senaste året fortlöpande diskuterats av partierna inom den sittande arbetstidskommittén. En sådan politisk process ger möjlighet till omförhandlingar av ställningstaganden, vilket innebär att materialet i analysen i vissa fall kan lida av en viss ”eftersläpning”.

3.1 Förkortad normalarbetstid – en genomgripande jämställdhetsreform

För vänster- och miljöpartiet är en sänkning av arbetstidsnormen en viktig jämställdhetsreform. Arbetslivet präglas av manliga normer, och är inte anpassat efter ett jämställt samhälle där såväl män som kvinnor förvärvsarbetar och har omsorgsansvar. Kvinnors förvärvsmönster ser inte likadant ut som mäns, de har fler avbrott under livscykeln och de arbetar oftare deltid. För kvinnor skulle en sänkning av arbetstidsnormen innebära ökade möjligheter att gå upp i arbetstid, kunna stärka sin ställning på arbetsmarknaden och på så vis öka sitt ekonomiska oberoende. Även ur mäns perspektiv framstår åttatimmarsnormen som föråldrad enligt partierna. Män förväntas och vill ofta ta en likvärdig del av ansvaret för barnen och hemmet, men som arbetslivet i dag är organiserat är det ofta svårt att förena försörjar- och omsorgsansvar för såväl kvinnor som män.

Kravet på en normalarbetstidsförkortning bygger på tre centrala tankar. Dels att en arbetstidsreform bör utformas så att den innebär en genomgripande förändring av arbetslivet och inte bara utformas så att kvinnor lättare kan arbeta enligt en ”manlig” norm. Dels är det avgörande att reformen utformas så att den når alla, både män och kvinnor inom olika delar av arbetsmarknaden. Slutligen bör sänkningen tas ut i form av en sänkning av den dagliga arbetstiden, eftersom det ger de bästa förutsättningarna så både män och kvinnor får tid till det ”vardagliga” arbetet.

Vänsterpartiet formulerar det på följande sätt i en motion i riksdagen:

⁴ I framställningen grupperas partierna utifrån olika ställningstaganden i fråga om jämställdhet och arbetstidsförkortning. Det innebär inte att partierna tycker lika i alla avseenden, men att det finns gemensamma drag och ståndpunkter i argumentationen.

Vi menar att det blir svårt att uppnå jämställdhet så länge som det manliga sättet att förlägga lönearbetstiden utgör normen på arbetsmarknaden och i hushållen. En majoritet av männen lönearbetar heltid, hela veckan, hela året och hela sitt yrkesverksamma liv, medan de ägnar relativt litet tid till hemarbete. Denna norm gör det svårt för kvinnor att konkurrera på lika villkor med männen på arbetsmarknaden. För att kvinnor och män skall kunna uppnå jämställda villkor, i hemmet, på arbetsmarknaden och i arbetslivet måste arbetstidsnormen förändras.⁵

Miljöpartiet ger uttryck för en liknande analys i motioner och partimaterial, som till exempel i en motion från riksdagsåret 2001/02:

Att sänka arbetstiden kan vara ett sätt att skapa förutsättningar för både kvinnor och män att vara mer med sina barn, det skulle också kunna vara ett sätt att ge kvinnor mer betalt för den arbetstidsförkortning som de obetalt har genomfört i dag, samt omfördela bördan av hushållsarbete mellan könen. En generell arbetstidsförkortning ger, till skillnad från t ex längre semester, förutsättningar för mer tid för barnen varje dag.⁶

Både vänster- och miljöpartiet menar att deltidssarbetet bland kvinnor är ett problem för jämställdheten, på grund av att kvinnor förlorar ekonomiskt på att arbeta deltid. Det utbredda deltidssarbetet visar också på att en arbetstidsförkortning är nödvändigt för att familjer ska kunna förena arbete och familjeliv. Deltidssarbetande kvinnor är de som får betala priset för att arbetslivet inte är avpassat efter en tvåförsörjarnorm, genom lägre inkomster och lägre pensioner än heltidssarbetande män.

Jämställdhet bygger för vänster och miljöpartiet således på att män och kvinnor delar lika på det avlönade och oavlönade arbetet, det gäller såväl förvärvsarbete och omsorg om barn som att dela lika på hushållsarbetet. En jämn fördelning av arbete ses som en förutsättning för en jämn maktfördelning mellan könen. En sänkning av normalarbetstiden uppfattas som ett viktigt verktyg för att åstadkomma en omfördelning av makt och resurser på en strukturell nivå.

⁵ Vänsterpartiet, "Kortare arbetstid", riksdagsmotion 1997/98:A262.

⁶ Miljöpartiet, "Jämställdhet och föräldraskap", riksdagsmotion 2001/02:A392.

3.2 Arbetstidsförkortning och ökad flexibilitet

Socialdemokraterna delar i stor utsträckning vänsterns och miljöpartiets problemformuleringar. De ojämna villkoren mellan könen i arbete och privatliv är ett hinder för jämställdhet, och en arbetstidsförkortning är en viktig förutsättning för att skapa lika villkor. Tanken på sextimmarsdag har länge funnits inom socialdemokratin, men har aldrig kommit att realiseras. Partiets ställningstaganden har i stället präglats av fackliga krav på förlängd semester. Kraven på kortare arbetsdag respektive mer sammanhängande fritid har levt vidare sida vid sida i diskussionen och i den strategi som aktualiserats under senare år har de båda målsättningarna i viss mån kombinerats i ett förslag om utökad ledighet.

Tanken från socialdemokraternas sida är att arbetstiden ska fortsätta att förkortas, men att det inte nödvändigtvis måste ske genom en generell normsänkning. Istället vill man ge individer större möjlighet att själv avgöra hur och när en sänkt arbetstid ska tas ut. Syftet är att göra det möjligt att använda ledig tid på ett mer flexibelt sätt, genom att göra det möjligt att ta ut ta ut ledig tid antingen i form av hela dagar, del av dag eller timmar.⁷ Det innebär att det skulle bli möjligt att använda sig av den utökade ledigheten som ett sätt att förkorta den dagliga arbetstiden. I ett dokument från december 2000 förklarade partiet på sin hemsida hur man ville gå till väga för att genomdriva en sådan reform.

Socialdemokraterna vill använda semesterlagen som instrument för arbetstidsförkortningen. Anledningen är de fördelar den ger. För det första gäller en utökad semesterrätt lika för alla oavsett anställningsform, sätt att räkna arbetstid eller annan anknytning till arbetsmarknaden.⁸

Arbetstidsförkortningen ska således vara generell i betydelsen att den når alla personer på arbetsmarknaden, medan en generell arbetstidsförkortning i betydelsen att den dagliga arbetstiden för alla påverkas är inte aktuell i partiets arbetstidspolitik. Hur den ökade ledigheten ska tas ut är upp till individen.

Syftet med arbetstidsreformen är i första hand att underlätta för föräldrar. Under rubriken "Lättare att vara förälder" skriver partiet i sin kongressrapport att

⁷ Socialdemokraterna, "Arbetstidsförkortning", riksdagsmotion 2001/02:A230.

⁸ Socialdemokraternas hemsida, politikförklaring om arbetstider under rubriken "Idé och vision" 020509; <http://www.socialdemokraterna.se/sap/start.nsf/>

– – – det måste finnas utrymme för både mammor och pappor att variera sin arbetstid så att barnen kan få komma i första hand. Arbetstidsförkortningen ska fortsätta.⁹

Flexibilitet och individuellt inflytande lyfts upp som centrala frågor för att öka jämställdheten och förbättra villkoren för föräldrar. Partiet strävar efter att genomföra en jämställdhets- och familjepolitik som

– – – genom sin flexibilitet förenar allas möjlighet att ta till vara föräldraskapets glädje med jämställdhet och de krav som studier eller arbetsliv kan ställa. Genom en förlängning av föräldraförsäkringen och förkortad arbetstid i form av utbyggd semester får barnfamiljerna ytterligare möjligheter att bättre kombinera familj och arbete.¹⁰

3.3 Valfria arbetstider och "skattelätta" hushållstjänster

Bland de borgerliga partierna är man till största delen överens med vänsterblocket och miljöpartiet om de jämställdhetsproblem som finns i arbetslivet. Däremot håller man inte med om att en arbetstidsförkortning är en framkomlig väg för att öka jämställdheten. Snarare anser de flesta av de borgerliga partierna att en arbetstidsförkortning, på grund av dess ekonomiska effekter på individ- och samhällsnivå, kunna leda till ökade skillnader mellan könen. Till exempel menar moderaterna i en motion att

[d]en största formen av oberoende är att kunna leva på sin lön. Utan ekonomiskt oberoende kan vi inte uppnå ett jämställt samhälle. [...] Föräldraskap och yrkesliv måste gå att kombinera bättre än i dag. Det kräver förändrade attityder och flexibla lösningar. Den som vill ska ha råd att gå ned i arbetstid medan den som behöver och vill skall kunna göra det. Att via lagstiftning korta arbetstiden skulle inte göra nytta för dem som vill arbeta annorlunda, eller mer, än i dag. Inte heller de som vill gå ned i arbetstid skulle tjäna på förslaget. [...] En arbetstidsförkortning måste betalas antingen i form av lägre lön eller genom högre skatter. Detta är inte ägnat att åstadkomma jämställdhet.¹¹

Moderaterna ser framförallt andra sätt att förändra de ojämlika villkoren mellan män och kvinnor. För det första pekar man på skatternas roll för att öka kvinnors möjlighet att försörja sig på sitt ar-

⁹ Socialdemokraterna, kongressbeslut, Västerås 2001.

¹⁰ Socialdemokraternas hemsida, politikförklaring om familjepolitik under rubriken "Idé och vision" 020509; <http://www.socialdemokraterna.se/sap/start.nsf/>

¹¹ Moderaterna, "Jämställdhet", riksdagsmotion 2001/02:A228.

bete. En skattesänkning kan ge incitament för kvinnor att gå upp i arbetstid. Om inkomstskatten sänks får människor bättre möjlighet att försörja sig på sitt arbete och då kan också de som vill gå ned i tid ha möjlighet att själva bekosta en sänkning. Man menar vidare att det bör vara individens rätt att välja hur hon eller han vill arbeta, och det är inte heller lagstiftarnas roll att försöka påverka arbetsdelning och tidsanvändning inom familjen.

Som ett alternativ till arbetstidsförkortning lanserar flera av de borgerliga partierna tanken på skattereducering av hushållstjänster. Genom att öppna den "vita marknaden" för hushållstjänster kan kvinnors förutsättningar att ta del i förvärvslivet på samma villkor som män förbättras. Folkpartiet beskriver tanken på följande sätt:

"Mer tid för barnen" handlar för socialistiska feminister enbart om förkortad arbetstid, aldrig om möjligheten att till köpa till exempel hushållstjänster eller om snabbare resor till och från arbetet. Folkpartiet anser att skattereduktion för hushållsnära tjänster är en viktig reform för att kvinnor och män ska kunna kombinera jobb med ansvar för barn och familj. [...] Om kraven hemifrån blir mindre stressande borde det vara bra för både män och kvinnor, men som verkligheten ser ut blir kvinnorna de relativa vinnarna. Det kan till exempel innebära att några kvinnor inte anser sig behöva gå ned till deltid, vilket är bra för att motverka könsbetingade löneklyftor.¹²

Kristdemokraterna formulerar en liknande ståndpunkt.

För många familjer där mannen eller kvinnan eller båda vill satsa mycket tid och kraft på sitt arbete kan det vara en omöjlig uppgift att också hinna med hem och hushållsarbete. Man vill istället prioritera tid med barnen. Traditionellt sett har kvinnorna haft hand om hemmet, och denna förväntning finns fortfarande kvar även om de flesta kvinnor i dag är yrkesarbetande. Ett sätt att stödja kvinnan är att utforma beskattningen så att det går att köpa hushållstjänster till ett rimligt pris. Detta skulle få en rad omedelbara effekter.¹³

Sänkning av arbetstiden, vare det sker som normalarbetstidsförkortning eller på annat sätt, uppfattas inte som ett användbart instrument för att öka jämställdheten. Det innebär inte att de borgerliga partierna avvisar andra arbetstidsreformer. Arbetstidsregleringar bör utformas så att de ger största möjliga individuella frihet att påverka arbetstidens längd och förläggning. Om individer får ökade möjligheter att själva utforma sin arbetstid menar man att de lättare kan anpassa arbete och åtaganden i hemsfären. En reglering som ger utrymme för individuella preferenser skulle också kunna

¹² Folkpartiet, "En liberal jämställdhetsoffensiv för 2000-talet", riksdagsmotion 2001/02:A229.

¹³ Kristdemokraterna, "Jämställdhet", riksdagsmotion 2001/02:A211.

leda till att kvinnor gick upp i arbetstid och att löneskillnaderna mellan könen skulle minska.

Argumentationen för en normalarbetstidsförkortning bygger på synen på arbetstidsreformer som ett verktyg för att öka jämställdheten genom att förändra maktrelationer i samhället. Arbetstiderna i sig är inte det som står i centrum i första hand. Sett till resonemangen i borgerliga partiernas motioner framtonar ett till viss del annorlunda synsätt. Jämställdhet i relation till arbetstider handlar i detta perspektiv snarare om makten *över arbetstider*, snarare än *”genom arbetstiden”*. Ett citat från centern får illustrera:

Möjligheterna att påverka användandet av sin egen tid är också en fråga om makt. Makt är alltid en fråga om strukturer. Kvinnor upplever generellt att de har mindre makt än män; detta gäller även makten över sin tid.¹⁴

Folkpartiet fyller i:

Jämställdhet handlar mycket om makten över det egna livet. Kvinnor har mindre makt över sina liv än vad män har. [...] Kvinnor måste få mer makt över sitt vardagsliv. Kvinnor och män som förenar föräldrollerna med yrkesarbete och slits mellan hem och arbete måste få mer makt över sin vardag genom en ny flexibel familjepolitik.¹⁵

Syftet med en arbetstidsreform är att ge individer, och i detta fall i första hand kvinnor, större inflytande över sin vardagssituation. Makt i detta hänseende handlar med andra ord om att ge individuella arbetstagare förutsättningar att hantera sin situation och sina livsvillkor, snarare än att eftersträva en omfördelning av könsansvarsområden och resurser. Jämställdhet ses som en individuell möjlighet snarare än strukturell relation.

3.4 Problem och orsaker

De politiska partierna uppvisar en relativt stor samsyn vad gäller de stora hindren för jämställdhet mellan könen i dagens samhälle. Däremot skiljer sig uppfattningarna åt huruvida en arbetstidsförkortning är en effektiv åtgärd för att åstadkomma förändring.

Ett av de största hindren uppfattas de *könsrelaterade löneskillnaderna* vara. Dessa skillnader anses till stor del ha sin grund i *könssegregeringen på arbetsmarknaden*. Den offentliga sektorn präglas av

¹⁴ Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU9.

¹⁵ Folkpartiet, "En liberal offensiv för 2000-talet"; och "Familjepolitiken", riksdagsmotion 2001/02:Sf397.

kvinnodominerade låglöneyrken, medan män i större utsträckning återfinns i den privata sektorn eller inom yrkesgrupper där lönenivåerna ligger högre. Förespråkarna för en normalarbetstidsförkortning har sett en arbetstidsförkortning som ett sätt att homogenisera de olika villkor som råder inom mäns och kvinnors olika arbetsmarknader. Kritikerna har å andra sidan befarat att en sådan reform snarare skulle komma att förstärka skillnaderna mellan arbetsmarknadens olika delar liksom mellan män och kvinnor. Strukturella skillnader mellan könen vad gäller t.ex. anställningsvillkor, arbetsorganisationsform och om man har reglerad eller oreglerad arbetstid är aspekter som kan spela in när det gäller hur en arbetstidsförkortning slår igenom bland arbetstagarna. Normer kring vad som anses vara "kvinnliga" och "manliga" ansvarsområden kan också spela in. Den feministiska vänsterdebattören Petra Ulmanen är en av dem som uttryckt betänkligheter kring effekterna av en normalarbetstidsförkortning, och frågar sig om reformen inte lika gärna skulle kunna innebära att "kvinnor fick två timmar till att dubbelarbeta på".¹⁶

Den *ojämna fördelningen av betalt och obetalt arbete* mellan könen identifieras vidare som ett av hindren för jämställdhet. Det är främst kvinnors mer instabila relation till arbetsmarknaden i relation till män och de konsekvenser det får för kvinnor ekonomiska oberoende som lyfts upp som ett jämställdhetsproblem. Det utbredda *deltidsarbetet* bland kvinnor och inom kvinnodominerade sektorer på arbetsmarknaden ses som ett av de mest angelägna problemen att lösa. En del anser att en förkortning av normalarbetstiden skulle leda till att deltiderna inom kvinnodominerade sektorer skulle minska. Det skulle kunna ske antingen genom att arbetstimmar frigörs genom sänkningen av heltidsnormen och då skulle kunna bidra till att deltidanställda som ville kunde gå upp i tid, eller genom att deltiderna skulle utgöra procentuellt större andel av en heltid om normen för ordinarie arbetstid sänktes. Mot den tanken har framförts resonemanget att en arbetstidsförkortning inte skulle leda till färre deltidanställningar. Snarare än att få kvinnor att arbeta mindre, bör det skapas förutsättningar att arbeta mer, och att då sänka arbetstiden tycks vara en bakvänd reform. För att främja jämställdhet bör det hellre satsas på att omvandla deltider till heltider utifrån den arbetstidsnorm som gäller i dag.

¹⁶ Ulmanen, Petra, "Moderna mödrar", Dagens Nyheter, 7/2 2002.

Mäns lägre andel av det obetalda arbetet lyfts också fram som ett problem, främst i relation till deras roll som föräldrar och deras ansvar för barnomsorgen. Däremot tycks arbetstidsreformer som ett sätt att förmå män att ta större del av hushållsarbetet inte vara ett lika angeläget syfte. *Föräldraskap* och möjligheten att anpassa arbete efter familj är ett centralt motiv för arbetstidsreformer för alla partier. Däremot anser inte alla att en föräldravänlig reform kräver en minskning av arbetstiden, särskilt de borgerliga partierna menar att lika bra eller bättre förutsättningar kan åstadkommas enbart genom en ökad flexibilisering och individualisering av arbetstider.

3.4.1 Arbetstidsreformer och jämställdhetspolitiska syften

Argumenten för en arbetstidsförkortning och arbetstidsreformer i debatten om jämställdhet kan sammanfattas i följande schematiska uppställning. Arbetstidsreformer syftar till:

- ett ökat ekonomiskt oberoende och starkare position på arbetsmarknaden för kvinnor
- att män tar en större del av omvårdnad av barn och det obetalda arbetet
- en förändring av arbetslivets organisationssätt, till att möjliggöra för både män och kvinnor att kombinera omvårdnads- och försörjningsansvar
- föräldra- och barnvänliga reformer, i form t.ex. av "föräldraflexibla" arbetstider
- möjligheten för män och kvinnor att påverka sina arbetstider och på så sätt att utforma sin vardag

Jämställdhetsargumenten kan vara olika "långtgående" med avseende på vilken utsträckning man tänker sig att reformerna ska leda till genomgripande omfördelning av tid, makt och resurser mellan olika grupper i samhället. Debatten om sextimmarsdagen, och en förkortning av normalarbetstiden har präglats av tanken att det bör ske omvandling och utjämning av könens roller och positioner i samhället. Det socialdemokratiska kvinnoförbundet skrev i den könspolitiska debattskriften *Avliva myterna...* från 1981 angående kravet på sex timmars arbetsdag och sin vision av den nya familjepolitiken:

Det nya och revolutionerande med detta program [Familjen i framtiden, 1972] var att arbetslivet ställdes i centrum för ett familjepolitiskt program. I programmet skisserade vi en modell av ett samhälle, som skulle göra det möjligt att förena utbildning/förvärvsarbete med föräldraskap och gemensam fritidssamvaro. De viktigaste kraven var arbete åt alla, kvinnor och män, radikal förkortning av arbetstiden med målet sex timmar per dag för alla [...].¹⁷

Arbetstidsreformen ses i detta perspektiv som ett medel för att förändra maktrelationerna i samhället, snarare än ett mål i sig. De tre första motivbilderna i uppställningen ovan bygger på en tanke om att omstrukturera relationerna mellan könen, genom att kvinnor kan ta en större del av förvärvsarbetet medan män ökar sin andel av det obetalda arbetet. Som en konsekvens av att den könsneutrala tvåförsörjarmodellen får ett verkligt genomslag på arbetsmarknaden, menar man att arbetslivet kan komma att förändras och bli mer hållbart för familjer och arbetstagare.

Argumentet om arbetstidsförkortning som en föräldraskapsreform anknyter självklart till ambitionen om ett mer jämställt samhälle i betydelsen att det ska vara möjligt för både kvinnor och män att kombinera yrkesliv och bildande av familj. Debatten har handlat om vikten av att barn får tid med sina föräldrar och omvänt, och på senare tid också om föräldrars svårigheter att få "livspusslet" att gå ihop. Ökade möjligheter att anpassa arbetstiden efter föräldraskapets krav lyfts fram som en angelägen jämställdhetsreform. Däremot är maktperspektivet inte lika tydligt i detta resonemang som i de tidigare, reformen syftar inte i första hand till en omfördelning av tid och resurser mellan könen. Föräldraskapet definieras i könsneutrala termer, och resonemangen implicerar att man förutsätter att män och kvinnor redan i dag delar lika på omsorgsansvaret.

Det strukturella maktperspektivet är inte heller särskilt framträdande i det sista syftet i schemat. Tanken att genom arbetstidsreformer ge män och kvinnor ökat inflytande över sin vardag hänger samman med den jämställdhetspolitiska målsättningen att båda könen ska ha möjlighet att utveckla sina personliga ambitioner och intressen. Den hänger också samman med syftet att ge arbetstagare verktyg att undvika överbelastning i arbete och hemsfär, något som man pekar på i första hand är ett "kvinnoproblem", eftersom kvinnor generellt har en större arbetsbörda än män genom att de tar en större del av det obetalda arbetet i hemmet. Genom att ge kvinnor

¹⁷ Socialdemokratiska kvinnoförbundet *Avliva myterna... vi har råd med arbete, kortare arbetstid och fullt utbyggd barnomsorg*, Stockholm, 1981, s. 4.

makt över sin arbetstid anförs i resonemangen att jämställdheten i samhället förstärks, oavsett vad kvinnor sedan gör med den tid de får över till annat. En kritisk tolkning skulle kunna vara att vad man i så fall syftar till att åstadkomma är ökade möjligheter att orka med den ojämna arbetsdelning som existerar i dag. Jämställdhet i detta perspektiv handlar om att ge individen förutsättningar och möjligheter till att hantera sin vardag. Makten över arbetstiden ses som ett mål snarare än ett medel.

4 Vad säger forskningen?

Jämställdhet handlar om makt och fördelning av makt mellan könen på olika samhällsområden. Förutom en jämn fördelning av köns inflytande i samhälleliga beslutsprocesser fastslår jämställdhetspolitiken att jämställdhet innebär lika ekonomiska möjligheter, lika möjligheter till arbete, delat ansvar för barn och hem, lika möjligheter till personlig utveckling och att påverka sin vardag för både män och kvinnor. Den politiska debatten om jämställdhet och arbetstider cirkulerar kring samma frågor, men vad jämställdhetsmålen mer specifikt innebär och vägarna dit skiljer sig åt mellan de olika partierna. I detta kapitel berörs på en mer teoretisk nivå sambanden mellan jämställdhet och arbetstider samt en del av den könsteoretiska forskningen om kön, arbete och arbetstider.

4.1 Jämställdhet i välfärdsstat

I den politiska debatten om arbetstider och jämställdhet identifieras ett antal olika hinder för att män och kvinnor ska ha samma förutsättningar och möjligheter i samhället. Det gäller bland annat de problem som könsarbetsdelningen i hem och arbetsliv och den könssegregerade arbetsmarknaden ger upphov till, könsrelaterade löneskillnader, skillnader i anställningsform och sysselsättningsnivåer som ger upphov till inkomstskillnader mellan könen i ett livsperspektiv. Ett annat hinder för jämställdhet är att föräldraskap och omvårdnadsansvar ännu inte delas jämlikt mellan mödrar och fäder. Syftet i detta avsnitt är att redogöra för delar av den könsteoretiska diskussionen om förutsättningar för jämställdhet och situationen i det svenska välfärdssamhället idag, och på så vis beröra frågan om vilka samband som finns mellan arbetstid och jämställdhet.

4.1.1 Velfärdsstat och jämställdhetspolitik

Den svenska välfärdsstaten brukar sägas vara "kvinnovänlig" eftersom reformer inom olika politikområden, såsom arbetsmarknads-, social- och familjepolitik, har utformats för att möjliggöra för kvinnor att kombinera yrkesarbete och familjeliv. Startpunkten för den "kvinnovänliga" politiken i Sverige brukar fastställas till slutet av 1930-talet när Kvinnoarbetskommittén som utredde frågan om gifta kvinnors rätt till yrkesarbete frångick uppfattningen att det gällde att begränsa yrkesrätten för att istället formulera frågan till att gälla yrkesarbetande kvinnors rätt till moderskap. I dag ska jämställdhetsöverväganden inkorporeras i alla politikområden, och utgångspunkten är att reformer ska främja den tvåförsörjarmodell som den svenska jämställdhetsideologin föreskriver. Forskarna Christina Bergström och Kerstin Sörensen väljer emellertid att kalla den svenska välfärdsstatens politikutformning för jämställdhetsbefrämjande (gender-equality friendly) snarare än kvinnavänlig, eftersom de hävdar att politiken sträcker sig längre än till att befrämja kvinnors yrkesarbete och ekonomiska oberoende, även om detta är en stor del av syftet. Bergström och Sörensen menar emellertid att jämställdhetspolitiken syftar till att ge såväl kvinnor som män incitament att överge sina traditionella könsroller, genom att t.ex. uppmuntra att män tar större del av omsorgsarbetet liksom att kvinnor deltar i förvärvslivet.¹⁸ Det övergripande målet är att kvinnor och män ska dela lika på såväl försörjar- som omsorgsansvar. Även inom EU är jämställdhetssträvandena aktuella på den politiska agendan inom arbetsmarknads och familjepolitikområdena. De frågor som anses bland de mest angelägna i dag är att utforma åtgärder som gör det lättare att kombinera familj och yrkesarbete, samt att utjämna båda makarnas deltagande på arbetsmarknaden.¹⁹

4.1.2 Det könssegregerade arbetet

Trots den svenska jämställdhetspolitikens höga ambitionsnivå och tvåförsörjarmodellens tämligen stora praktiska genomslag finns det stora skillnader mellan kvinnors och mäns villkor i samhället. Utjämningen av kvinnors och mäns roller verkar fortfarande i många

¹⁸ Bergqvist, Christina & Kerstin Sörensen, *Gender and the social democratic welfare regime*, Arbetslivsinstitutet, 2002.

¹⁹ *Att kombinera arbete och familj: kvinnors och mäns arbetsarrangemang*, Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, 2001.

fall vara en rosafärgad dröm, kvinnor och mäns arbete särskiljs och segregeras från varandra inom många områden. Till exempel håller sig den traditionella könsarbetsdelningen i hemmen tämligen intakt. Även om kvinnors och mäns förvärvsfrekvenser allt mer närmar sig varandra, lägger kvinnor i genomsnitt fler timmar på obetalt arbete än män. Nära två tredjedelar av det obetalda arbetet utförs av kvinnor.²⁰ Mönstret verkar vara konstant, och ökningen av kvinnors tid i lönearbete har inte motsvarats av en omfördelning av mäns arbetstid från förvärvsarbete till hemarbete. Det är inte bara i hemmet som könsarbetsdelning och skillnader i tidsanvändning består. Isärhållandet av mäns och kvinnors arbete och tidresurser består och reproduceras även på arbetsmarknaden. Under den senare delen av efterkrigstiden förändrades och utjämnades den svenska arbetskraftens sammansättning kraftigt i och med att gifta kvinnor i allt större utsträckning började yrkesarbeta. Kvinnor och män har emellertid kommit att arbeta inom olika sektorer av arbetsmarknaden; den offentliga sektorn domineras av kvinnor medan fler män är privatanställda. Särskiljandet mellan könen tar sig också uttryck i att kvinnor och män generellt återfinns inom olika yrken såväl som på olika positioner, något som ger återklang i lönenivåer och bidrar till inkomstskillnader mellan könen.²¹ Ytterligare en viktig aspekt är de könspräglade arbetstidsmodeller som vuxit fram på den svenska arbetsmarknaden. Under de senare åren har kvinnors och mäns sysselsättningsgrad kommit att närma sig varandra, men fortfarande finns det stora skillnader i lönearbetstid. Kvinnor arbetar i högre utsträckning deltid, medan män i allt väsentligt är anställda på heltidsbasis.

4.1.3 Deltidsarbete och kvinnors ekonomiska oberoende

I relation till frågan om arbetstidsförkortning som ett sätt att stärka jämställdheten mellan könen spelar deltiden en särskild och tämligen komplex roll. Ett mål är att å ena sidan öka förutsättningar för kvinnor att gå upp i arbetstid, och bryta de könspräglade arbetstidsmodellerna, å andra sidan är syftet med en arbetstidsförkortning att sänka arbetstagarnas tid i förvärvsarbete. Kvinnors deltidarbete lyfts i den politiska debatten fram som ett av de största

²⁰ *Kvinnor och män på arbetsmarknaden*, Arbetslivsinstitutet och Statistiska centralbyrån, Stockholm, 1997. *På tal om kvinnor och män*, Statistiska centralbyrån, 1998.

²¹ Gonäs, Lena m.fl. (red.) *Könssegregering i arbetslivet*, Arbetslivsinstitutet, 2001.

hindren för att kvinnor ska nå ekonomiskt oberoende. I Sverige arbetar som sagt många kvinnor deltid, särskilt vanligt är det att kvinnor går ned i arbetstid när de har små barn. (I jämförelse kan man notera att de som har de *längsta* arbetstiderna är män med barn i småbarnsåren.) 1999 arbetade 33,6 % av kvinnorna i åldrarna 25–54 år deltid. Det absolut vanligaste är långa deltider (20–34 timmar), medan korta deltider (1–19 timmar) utgjorde 3,6 % av anställningarna. Bland män uppgick alla deltider till ca 5 % av anställningarna.²² Forskning konstaterar att deltidarbete i Sverige till skillnad från många andra länder är en tämligen väl institutionaliserad anställningsform, i betydelsen att de deltidsarbetande har samma skydd och rättigheter kopplade till anställning som heltidsanställda, förutsatt att den anställda arbetar mer än 17 timmar per vecka.²³ Mot detta finns invändningar att deltidanställda ofta missgynnas vad gäller mer informella aspekter av anställningsrättigheter, som exempelvis intern vidareutbildning och karriärmöjligheter. Deltidsarbetet är också vanligast inom kvinnodominerade låglönebranscher som vård-, omsorgs- och servicesektorer, medan det är mycket ovanligt inom manligt dominerade branscher. Sett till relationen mellan män och kvinnor på en strukturell nivå innebär deltidarbete av kvinnoarbetsform att skillnader mellan köns resurser och roller förstärks.

Man brukar i analyser skilja mellan ett efterfråge- och utbudsperspektiv på deltidarbete. Efterfrågeperspektivet utgår från antagandet att kvinnor väljer att arbeta deltid på grund av deras ansvar för det oavlönade omsorgsarbetet. Utbudsansatsen pekar på att det finns ett arbetsgivarintresse i att med deltidanställningar öka den numerära flexibiliteten i verksamheten.²⁴ Särskilt inom detaljhandel och omsorgssektorn har en sådan användning av deltidanställningar varit vanlig, en stor del av vilken är s.k. ofrivillig deltid.²⁵ Rimligtvis samspelar dessa båda aspekter. Det gör att bilden av deltidarbete orsaker, innebörd och effekter är komplex. Det går inte att enkelt argumentera för att en jämnare fördelning av det obetalda arbetet i hemmet skulle leda till att fler kvinnor gick upp i heltidsarbete, eftersom orsaken till deltidernas utbredning ofta ligger i arbets-

²² Bävner, Per, *Half full or half empty? Part-time work and well-being among Swedish women*, Swedish institute for social research, 2001.

²³ Bävner, 2001.

²⁴ Fagan, Colette & O'Reilly Jacqueling (red.), *Part-time Prospects*, Routledge, London, 1998.

²⁵ Hedemo, Martin, *Heltid en rättighet – deltid en möjlighet*, skrift från Handelsanställdas förbunds utredningsenhet, 1999.

organisationen och bristen på heltider. Sett från det andra hållet går det inte heller lätt att hävda att en omorganisering av arbete och arbetstimmar från deltid till heltid, initierat exempelvis av en normalarbetstidsförkortning, självklart skulle leda till att deltidsarbetande går upp i tid, eftersom deltidsarbetet i många fall tycks vara självvalt. På individnivå kan deltidsarbete för en del vara en god och självvald lösning, medan det för andra innebär en inskränkning av personliga och ekonomiska möjligheter.

Ett huvudargument i debatten om arbetstidsförkortningar har varit att en sådan reform skulle kunna minska förekomsten av deltid och stärka kvinnors ekonomiska ställning. En sådan förändring är avgörande ur jämställdhetsperspektiv, men de faktiska effekterna för en sådan utveckling är emellertid mycket osäker, här är flera aspekter involverade. Samtidigt lyfts också i vissa sammanhang deltidens emanciperande effekter fram, med avseende på att arbetsformen möjliggör för kvinnor att bibehålla kontakten med yrkeslivet under barnafödande år. Viss forskning visar att deltidsarbetande kvinnor rapporterar ett högre välbefinnande än heltidsarbetande, och EU-studier visar att deltidsarbetande kvinnor också är den grupp av arbetstagare som är mest nöjd med sin arbetstid.²⁶ I Nederländerna förs en aktiv politik för att både män och kvinnor ska gå ned till deltid, och man har också en av de högsta andelarna av manliga deltidsanställda i Europa, 19 % av alla män i arbetskraften arbetar deltid.²⁷ Ser man till deltidens nivå kan det vara tillfredställande arbetsform, och inbegriper just de positiva effekter för individen som man eftersträvar med en arbetstidsförkortning, som till exempel möjligheten att kombinera yrke och familj. Ur ett strukturellt perspektiv är det emellertid avgörande att minska skillnaderna mellan kvinnor och mäns arbetstider. Skillnaderna i arbetstider mellan könen upprätthåller snedfördelningen av det betalda och obetalda arbetet, och komplicerar en jämn könsfördelning av försörjnings- och omsorgsansvar.

²⁶ Bävner, 2001; Härmäläinen, Ulla & Lilja, Reija, *Working time preferences at different phases of life*, Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, 2001.

²⁷ Knijn, Trudie & Selten, Peter, "Transformations of fatherhood: the Netherlands", I Hobson, Barbra (red.), *Making men into fathers*, Routledge, London, 2002; Persson; Ola, *Arbetstiden – internationell jämförelse av arbetstid*, SOU 2002:22.

4.1.4 Familjepolitik och delat föräldraskap

"Att göra män till fäder"

Jämställdhetspolitiken syftar till att män och kvinnor ska dela på ansvaret för barn och familj. Barbara Hobson och Helena Bergman menar att de institutionella förutsättningarna inom den svenska familjepolitiken under efterkrigstiden utformats för att uppmuntra en mer aktiv fadersroll. Politiken har, som de säger, gått från "cash" till "care", från en politik som enbart förutsatte mäns ekonomiska försörjningsansvar till en som möjliggjorde och uppmuntrade praktisk omsorg.²⁸ Den könsneutrala familjepolitiken har gett möjlighet till ett delat ansvar, i praktiken är det dock fortfarande i huvudsak kvinnor som tar ut exempelvis föräldrapenning och ledighet för vård av barn m.m. I debatten hörs nu förslag om en allt mer styrande familje- och föräldraskapspolitik för att få män att "gå hem från jobbet", exempelvis genom utökad antal pappamånader eller en riktad föräldraledighet som delas mellan modern och fadern. TCO, liksom utredaren Tomas Wetterberg i den nyutkomna rapporten *Vill man ha jämställdhet?*²⁹ är några av dem som kommit med varianter av sådana förslag.

"Föräldravänliga" organisationer och flexibel arbetstid

Arbetslivets struktur och organisering påverkar möjligheten att kombinera yrke och familj. Forskaren Arja Tyrkkö pekar på att det finns skillnader mellan mäns och kvinnors förutsättningar att anpassa arbetet efter åtaganden i hemmet.³⁰ Huruvida en organisation är mans- eller kvinnodominerad är en aspekt som präglar de praktiker som har med föräldraskap att göra. Studier visar till exempel att det "barnspecifika" handlingsutrymmet för praktisk omsorg, som till exempel att utnyttja rätten till föräldraledighet och deltidsarbete, är större på kvinnodominerade arbetsplatser, medan den övriga flexibiliteten däremot ofta är större på mansdominerade arbetsplatser. Den största möjligheten att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete finns på mer könsblandade arbetsplatstyper.

²⁸ Hobson, Barbara & Bergström, Helena, "The coding of fatherhood in the Swedish welfare state", i Hobson (red.) 2002.

²⁹ Wetterberg, Tomas, *Vill man ha jämställdhet?*, Slutrapport för projektet män och jämställdhet, Regeringskansliet, 2002.

³⁰ Tyrkkö, Arja, "Samspelet mellan arbetsliv och familjeliv" i Gonäs, 2001.

Familjers tidssamordningsproblem är en aspekt som studerats i flera studier. Det blir allt vanligare att arbetstagare har möjlighet att påverka sina arbetstider för att få vardagen att gå ihop. Exempel på flexibla arbetstider är rörliga tjänstgöringsscheman, differentierade arbetstider och kompensationsledigt i stället för övertidsersättning. Studier pekar på att vid sidan av arbetstidens längd är förläggningen av de arbetade timmarna en avgörande aspekt för anpassningen mellan arbete och familj. Möjligheterna att utforma arbetstiden efter familjens behov är emellertid ojämnt fördelade mellan könen och socialgrupperna.³¹

4.2 Leder en arbetstidsförkortning till ökad jämställdhet?

Att det finns ett klart samband mellan mäns och kvinnors tid i lönearbete och jämställdhet är lätt att se. Däremot är det inte lika självklart att en arbetstidsförkortning leder till ökad jämställdhet, som det framförts i debatten. Sambanden tycks vara mer komplexa än så, och orsakerna härrör bland annat till den könssegregerade arbetsmarknaden. Normerande föreställningar om mäns och kvinnors roller och uppgifter i samhället påverkar också förutsättningarna för vad som händer om arbetstiden sänks. Det saknas i stor utsträckning empiriska undersökningar kring hur jämställdheten påverkas av arbetstidsförkortningar. De försök med sextimmarsdag som gjorts är begränsade till enskilda arbetsplaster och det är därför svårt att utifrån dessa säga något om hur relationerna mellan könen på en strukturell nivå påverkas.

Till den förra arbetstidsutredningen utförde nationalekonomen Anita Nyberg en studie där hon dels kartlade utvecklingen på arbetsmarknaden från 1960-talet och framåt, mot bakgrund av de förkortningar av arbetstiden som genomfördes under perioden och dels undersökte samband mellan avlönad och oavlönad arbetstid. Syftet var också att diskutera huruvida framtida arbetstidsförkortningar kan tänkas leda till ökad jämställdhet.³² De aspekter av jämställdhet som beaktas är i första hand om kvinnor ökat sin lönearbetstid, och män ökat sin del av det oavlönade arbetet. En slutsats av Nybergs studie var att kvinnor, sedan 1960-talet, ägnar mer tid åt lönearbete och mindre tid åt hushållsarbete. Det har också skett

³¹ *ibid.*

³² Nyberg, Anita, "Arbetstider ur jämställdhets- och familjesynpunkt", SOU 1996:45.

en omfördelning av mäns tidsanvändning, de förvärvsarbetar färre timmar och ägnar mer tid åt hemarbete. Det innebär, menar Nyberg, inte självklart att det skett en omfördelning av det obetalda hemarbetet mellan könen, i betydelsen att män "avlastat" kvinnorna. Dels är även hemarbetet könssegregerat vilket innebär att män och kvinnor utför olika slags sysslor. Dels förändras hemarbetets innehåll, och vissa sysslor som exempelvis sömnad och lagning av kläder har i dag blivit umbärliga. Däremot pekar Nyberg på att män tar större del i omsorgen av barn idag än tidigare, liksom de lägger ned mer tid på inköp till familjen. Fortfarande står kvinnorna för huvuddelen av det oavlönade arbetet. En omfördelning av hushålls- och omsorgsarbetet mellan könen tycks inte komma till stånd genom att män sänker sin arbetstid. Den säkraste vägen till minskat hemarbete bland kvinnor är istället ökad tid i lönearbete, ju längre tid i förvärvsarbete, desto mindre tid ägnar kvinnor åt städning.

En annan preliminär slutsats gäller hur mäns respektive kvinnors arbetstider påverkas av en sänkning av arbetstiden. Vid tidigare sänkningar av arbetstidsnormen har mäns medelarbetstid nära följt den normerade arbetstiden. När taket sänks, sänks också mäns arbetstid. Taket fungerar emellertid snarare som ett golv, som mycket sällan underskrids. Vid sänkningen av normen från 45 till 40 timmar sänktes även kvinnors medelarbetstid, trots att ökningen i kvinnors förvärvsfrekvens. Nyberg pekar på att detta troligtvis har att göra med att deltidarbete blev vanligare under denna period. Det tycks emellertid finnas ett starkt samband mellan heltidsarbetstiden och deltidarbetsstider, i det att deltiden utformas i relation till heltidsnormen. Sänks taket för den ordinarie arbetstiden, verkar också deltiderna sjunka proportionerligt till denna sänkning: det skulle kunna peka på att en sänkning av normalarbetstiden inte självklart innebär en minskning av deltiderna.

Vad gäller arbetstidsförkortningars potential som jämställdhetsverktyg ställer sig Nyberg tveksamt positiv. De principiella positiva effekterna av att utjämna arbetstiderna mellan kvinnor och män menar hon är omfattande, men det är inte självklart att det leder till en jämnare fördelning av arbetet. Bland annat utgör den proportionerliga relationen mellan heltider och deltider ett stort hinder för jämställdheten, eftersom den innebär att kvinnors ekonomiska beroende kommer att bestå. Vidare innebär en minskning av normalarbetstiden inte med någon automatik att män tar större del av hem- och omsorgsarbete. I dagens debatt finns de som anser att det

för att en konkret omfördelning av arbetet i familjen ska komma till stånd krävs mer styrande reformer och incitament för förändring, vid sidan av en arbetstidsförkortning. Ett sådant exempel är de som anser att ett avgörande sätt att få män att ta del i det oavlönade arbetet vore att kvotera och förlänga föräldraledigheten. Med barnen som "inkörsport" skulle sedan hemarbetet falla sig mer "naturligt", och könsarbetsdelningen i hemmet skulle potentiellt luckras upp.

5 Normalarbetstidsförkortning och utökad ledighet

Den sittande arbetstidsutredningen *Knas* (Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler) har fått i uppdrag att utreda möjliga vägar för att förkorta arbetstiden. De strategier som kommittén ska utreda är:

- För det första en sänkning av normalarbetstiden, dvs. den högsta tillåtna ordinarie arbetstiden per vecka. De förslag som utvärderats är 38- respektive 35-timmars vecka.
- För det andra en modell med utökad ledighet till värdet av fem nya dagar per år.

I anslutning till den senare modellen diskuteras införandet av en ny rättighet för arbetstagaren att kunna ta ut ledigheten i timmar, samt att arbetstagaren ska tillmätas ett starkare inflytande över förläggningen av dessa lediga timmar. Tanken är att öka arbetstagarens möjlighet att på ett mer flexibelt sätt kunna använda sig av sin ledighet och på så vis anpassa sina arbetstider efter t.ex. familjens behov. I uppdraget ingår att analysera de olika strategiernas effekter på jämställdheten mellan könen.

Tidigare i skriften har fastställts några av de förväntade jämställdhetsaspekterna av en arbetstidsförkortning. Det gäller i första hand möjligheten för kvinnor att stärka sitt ekonomiska oberoende – företrädesvis genom att gå upp i arbetstid, att män ökar sin del av det obetalda arbetet, samt att skapa förutsättningar för ett arbetsliv som möjliggör för arbetstagare att kombinera yrke och familj.

Normalarbetstidsförkortning och semester har stått som ideologiska motpoler i den könspolitiska debatten om arbetstidsförkortning. Kraven på sextimmarsdagen har främst förts av den politiska kvinnorörelsen, medan den fackliga arbetarrörelsen snarare drivit krav på mer semester. Kvinnorörelsen har vänt sig mot att utökad semester skulle leda till ökad jämställdhet. Syftet med en sänkning av arbetstiden, att få till stånd en omfördelning av det dagliga arbe-

tet, går ur detta perspektiv förlorad om den sänkningen av arbetstiden tas ut i komprimerad form. Den sänkning av arbetstiden som skett sedan 1970 har, förutom riktade ledigheter av olika slag, tagits ut i form av semester. Knas-kommittén kan tyckas stå inför ett val mellan likartade alternativ, men det finns ändå viktiga skillnader mellan tidigare lösningar med förlängd semester och den modell med utökad ledighet i timmar som kommittén överväger. Det mest centrala är att det som i dag diskuteras öppnar för arbetstagaren att lägga ut ledighet på ett sådant sätt som motsvarar en förkortning av den dagliga arbetstiden under perioder.

I det följande är syftet att resonera kring hur de olika strategierna förhåller sig till jämställdhetsaspekter som preciserades ovan.

5.1 Kvinnors lönearbetstid

Det är svårt att säga någonting säkert om effekterna av de olika strategierna på kvinnors lönearbetstid. Det går att resonera kring några tänkbara skillnader. En förkortning av normalarbetstiden förutsätter en genomgripande anpassning av arbetsscheman och arbetsorganisation, vilket teoretiskt skulle kunna innebära att deltider kunde komma att omvandlas till heltider och påverka kvinnors arbetstid i positiv riktning. En sådan omvandling är dock inte given, sett också till det samband som tycks finnas i relationen mellan heltider och deltider vid förkortningar av normalarbetstiden. Det är svårt att se att en modell med utökad ledighet skulle ha någon inverkan på deltidernas omfattning. Huruvida de olika strategierna kan tänkas påverka kvinnors val att gå upp i arbetstid kan påverkas av om en arbetstidsförkortning innebär en avlastning av det obetalda arbetet. En normalarbetstidsförkortning, förutsatt att den får reellt genomslag på den dagliga arbetstiden över arbetsmarknaden generellt skulle kunna innebära en sådan omfördelning. En modell med utökad ledighet leder troligtvis inte till någon förändring av kvinnor förvärvsarbetstid. En generell invändning mot resonemanget att mängden obetalt arbete avgör kvinnors tid i lönearbete är, som Nyberg pekar på i sin studie, att sambanden mellan de två snarare verkar gå åt det andra hållet, dvs. att det snarare är sysselsättningsnivån som avgör hur mycket tid kvinnor lägger ned på hushållsarbete.³³ Däremot om ökade möjligheter för arbetstagaren att själv påverka förläggningen av sina arbetstider kan leda till att

³³ ibid.

arbetstagaren väljer att gå upp i arbetstid, eftersom man lättare kan kombinera arbetstider och åtaganden i privatsfären. Sådana effekter har visats vid vissa försök med flexibla arbetstidssystem, bland annat vid s.k. "tvättstugescheman". Trots att ledighetsmodellen ger möjlighet till ökad flexibilitet och inflytande, är effekterna på kvinnors arbetstid troligtvis ändå begränsade, då det handlar om förläggning av ett begränsat antal lediga timmar och inte förläggning av arbetstiden i helhet.

5.2 Mäns hem- och omsorgsarbete

Till att börja med bör konstateras att en arbetstidsförkortning, vare sig av den ena eller andra sorten, inte med någon automatik kan påverka hur män och kvinnor använder sin lediga tid. Reformen kan ge förutsättningar för ett förändrat beteenden, men människors faktiska beteende är ju beroende av fler faktorer. Position på arbetsmarknaden, arbetsvillkor, samhällliga normer kring "manliga" och "kvinnliga" ansvarsområden s.k. genuskontrakt, ekonomiska strukturer och personliga preferenser är bara några saker som påverkar vad män och kvinnor skulle ägna sin tid åt om arbetstiden minskades. Troligen krävs ytterligare incitament för att förhållandena ska ändras, och det är därför också svårt att peka på någon av strategierna som mer effektiv än den andra. Det finns emellertid en möjlig skillnad och det gäller genomslagskraften i de olika modellerna. En sänkning av normalarbetstiden träffar bredare än om minskningen tas ut genom ledighet. På så vis kan en sådan reform tänkas styra utvecklingen mot att fler män tar en större del av omsorgs- och hushållsarbete, snarare än en modell som bygger på ett större mått av "valfrihet". Sett från ett annat håll kan den möjlighet att ta ut och anpassa ledigheter efter egna och familjens behov som kommitténs ledighetslinje medger också vara en drivkraft i att män tar en större del av omsorgsarbetet.

5.3 Möjlighet att kombinera arbete och familj

En normalarbetstidsförkortning kan ge förutsättningar att bättre "hinna med" både arbetsliv och familjeliv, men det förutsätter rimligtvis att förkortningen av den dagliga arbetstiden är relativt omfattande. Ledighetsmodellen kan genom möjligheten till "timledig-

het” användas på sätt som motsvarar en sänkning av arbetstiden under begränsade perioder. En möjlig variant skulle t.ex. vara att arbetstagaren beslutar att minska sin arbetstid under exempelvis måndageftermiddagar under en period. Skillnaden är förstås att en sänkning av arbetstidsnormen omfattar alla arbetstagare och innebär en långsiktig och genomgripande förändring, som skulle kunna påverka normerna kring arbete och familjeliv generellt. Å andra sidan medger ledighetsmodellen ett större utrymme för arbetstagaren att anpassa sina arbetstider efter individuella behov, något som generellt skulle kunna gynna både kvinnor och män. En reform skulle kunna vara en del i en utveckling mot ett mer jämställt och ”föräldraflexibelt” arbetsliv.

6 Hälsa, arbetstider och arbetstidsförkortning

6.1 Ohälsan i arbetslivet – samtidens största gissel

Under början av 1990-talet präglades arbetsmarknaden i Sverige av den djupaste lågkonjunkturen sedan efterkrigstiden. Från de mycket höga sysselsättningsnivåerna under 1980-talet sjönk antalet anställda markant och problem med arbetslöshet, marginalisering och utslagning av olika grupper från arbetsmarknaden fortsatte att vara aktuella även efter att den ekonomiska konjunkturen vänt upp 1993. Frågor om behovet av en integrerande arbetsmarknadspolitik och av att skapa arbetstillfällen, ibland framfört som krav på att "dela på jobben" genom att förkorta arbetstiden, präglade i hög utsträckning den samhällspolitiska debatten. I dag har sysselsättningsnivåerna långsamt återhämtat sig, och även om problemen med marginaliseringen av olika grupper av arbetskraften kvarstår, framstår inte arbetslösheten längre som ett överskuggande samhällsproblem.³⁴ Under de senaste åren har emellertid samhälle och arbetsmarknad skakats av ett annat typ av problem som intagit arbetslöshetens position som samtidens största gissel; det stora hotet mot vår välfärd är i dag den växande ohälsan i arbetslivet. Långtidssjukskrivningarna har ökat lavinartat under de senaste åren, de samhällsekonomiska kostnaderna ökar drastiskt, många personer i arbetslivet upplever att de inte förmår att arbeta på grund av sin hälsa, och riskerar i vissa fall att slås ut från arbetslivet. Många har kopplat samman dagens ohälsoproblem med de snabba förändringarna på arbetsmarknaden under arbetslöshetsåren, och ser det som en effekt i efterdyningarna efter ständiga rationaliseringar och omorganiseringar. I debatten förläggs orsakerna ofta till villkor och förutsättningar i arbetslivet och på arbetsmarknaden. Diagnoserna rör såväl psykiska som fysiska problem hos arbetstagarna, men

³⁴ Wadensjö, Eskil, "1990-talets ekonomiska utveckling och arbetsmarknaden" i *Individen och arbetslivet. Perspektiv på det samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000*, SOU 1999:69, slutbetänkande från Arbetslivsdelegationen

framför allt är det den ökande stressproblematiken som fått fäste i den offentliga debatten.

För samhället innebär utvecklingen mot en "sjukare" arbetskraft stora konsekvenser i ett kortsiktigt såväl som långsiktigt perspektiv. På kort sikt medför sjukskrivningarna en stor ekonomisk belastning på de offentliga finanserna, liksom för arbetsgivarna. På lite längre sikt kan en fortsatt utveckling och stegring av sjuktalet leda till att arbetskraften utarmas och verksamheter inom offentliga och privata näringar påverkas. Den demografiska utvecklingen gör det också viktigt att hålla så många som möjligt på fötter så länge som möjligt, hela arbetskraften behövs. Därutöver är den sviktande hälsan ett problem för den individ som drabbas, som mår dåligt och begränsas i såväl arbets- som yrkesliv. Det är med andra ord inte så konstigt att det på senare år utlöst en febril aktivitet för att söka en lösning som ska minska sjukskrivningarna och öka hälsan bland arbetstagare. Ett exempel är det "treparsamtal" mellan regeringen och arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som initierats för att hitta vägar för att förebygga ohälsa och utarbeta rehabiliteringsåtgärder.

Detta är ett av de sammanhang som kraven på en förkortning av arbetstiden funnit sin grogrund i samband med att arbetstidsfrågan utreds denna gång. Debattörer har hävdats att likaväl som tillväxt- och miljöpolitiken måste präglas av ett hållbarhetsperspektiv, så måste arbetsliv och arbetsmarknadspolitik byggas kring ett ekologiskt tänkande som gör det möjligt för arbetskraften att hålla ett helt arbetsliv, ja kanske till och med ännu längre upp i åldrarna än så. För vissa grupper är en sänkning av arbetstidsnormen en naturlig följd av en sådan omställning av politiken, genom att reformen anses ha potential att förändra hela arbetslivets organisation och skapa en jämnare balans mellan arbetsliv- och fritid. Andra anser att en sådan reform snarare skulle kunna öka stressen och belastningsskadorna i arbetslivet. Kritiker menar att "hållbarheten" kan uppnås genom en ökad flexibilitet, möjligheten för individen att påverka och anpassa arbetstid och arbetsliv efter olika behov och förutsättningar under olika perioder i livet, istället för genom en arbetstidsförkortning.

Vår arbetstid spelar uppenbart en viktig roll vad gäller vår möjlighet att må bra och skapa ett gott liv. Arbetstiden är en del av "livets gränser", som skapar förutsättningar att balansera vår vardag. På en mer konkret nivå handlar sambanden mellan arbete och hälsa exempelvis om möjligheten att vila och ta igen oss när vi är

trötta efter perioder av arbete. Exakt hur arbetstiden påverkar oss och vår hälsa är komplext och kan skilja sig från person till person, och beroende på exempelvis arbetsorganisatoriska villkor eller förutsättningar i privatlivet. Syftet med denna del av skriften är att resonera kring vilka samband som finns mellan arbetstider och hälsa, samt mellan arbetstidsförkortningar och hälsa.

6.2 Hälsan i arbetstidsfrågan

Lyssnar man till den politiska debatten om arbetstidens, och särskilt arbetstidsförkortningars, betydelse för hälsan kan man få verkligt skilda bilder av verkligheten. Den ena hävdar att det är vetenskapligt säkerställt att arbetstidsförkortningar leder till minskade sjuktal och förbättrad hälsa, medan den andra gör gällande, på lika vetenskapliga grunder, att det inte finns några sådana samband. En tredje pekar på att de som arbetar litet har en sämre hälsa än andra arbetstagare och att arbetstidsförkortningar således tycks vara skadliga, medan en fjärde ber oss komma ihåg att de som inte arbetar alls faktiskt är de som mår sämst. Hur kan uppfattningarna vara så olika? Det kan ha att göra med att det inte finns speciellt mycket forskning som systematiskt kartlagt sambanden mellan arbetstid och hälsa, och ännu mindre sambanden mellan förkortningar av arbetstiden och arbetstagarnas hälsa. Det kan också ha att göra med att det på arbetsmarknaden inte finns någon enhetlig arbetstidstyp utan en mängd olika arbetstidsmodeller, som påverkar vår hälsa på olika sätt. Aspekter på arbetstiden som kan vägas in är såväl arbetstidens längd, förläggning och möjlighet till inflytande. Skillnader i slutsatser har antagligen också att göra med att debattörer definierar hälsa på flera olika sätt, och medan några hälsoaspekter påverkas av arbetstidsmönster är sambanden mellan arbetstiden och andra hälsovariabler mer diffusa. Det gör det möjligt att orubbligt hävda skilda ståndpunkter.

När hälsa och arbetstider diskuteras är det främst tre olika definitioner av hälsa som används. Alla tre är relevanta för diskussionen, men de exakta sambanden är inte alltid fastlagda.

- Fysiologisk hälsa – dvs. hur arbetstidsmönster påverkar vår fysiska och biologiska hälsa. Det kan gälla hur kroppens inre organ, som hjärta och tarmsystem, påverkas av till exempel nattarbete och långa arbetspass, och effekterna är medicinskt diagnostiserbara och mätbara.

- Psykosocial hälsa – hur arbetstiden påverkar vårt psykiska välbefinnande: Det gäller i första hand stressproblematik, utmattningssymptom och effekter av negativ stress, som trötthet, olust och nedstämdhet.
- Välbefinnande – som handlar om vår egen upplevelse av vår hälsa. Till exempel om vi är nöjda med vår vardagssituation, om vi hinner med andra saker utanför arbetet, som vänner och familj.

De första två kategorierna är lättare att mäta och har därför fått större vetenskaplig tyngd. Det innebär inte att den tredje kategorin är utan betydelse, att den subjektiva upplevelsen inte är giltigt i frågan om arbetstider. Ett ökat välbefinnande är ett nog så centralt argument i arbetstidsdebatten. Ofta verkar debatten om arbetstider och hälsa stupa på en sammanblandning mellan hälsa som ett medicinskt definierbart begrepp och hälsa som självskattat välbefinnande. För att debatten ska bli nyanserad är det därför viktigt att försöka skilja på "hälsans" olika innebörder.

6.3 Hur dåligt mår vi?

I utredningen *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet* redovisas statistik över sjukskrivningstalen från 1970-talet och fram till i dag, och att döma av dem är ett säkert: aldrig har vi varit så sjuka som vi är i dag, eller i alla fall så sjukskrivna. Vid slutet av 2001 hade fler än 180 302 kvinnor och 101 858 män varit sjukskrivna längre än 30 dagar, att jämföra med 1974 års siffror på drygt 60 000 kvinnor och drygt 80 000 män. Det är kvinnorna som stått för den största ökningen, på 28 år har antalet sjukskrivna kvinnor fördubblats och 2001 utgjorde de 64 procent av alla sjukskrivna. Ny statistik från Riksförsäkringsverket visar att sjukskrivningstalen nu ökar mest bland unga, där det skett en dryg fördubbling av ohälsotalen sedan 1990.³⁵

³⁵ Petterson, Kenth, "Fördubblad sjukfrånvaro bland unga", Dagens Nyheters debattsida, 020419.

6.4 Hur mår vi dåligt?

Vad är det för problem och sjukdomar som personer i arbetslivet drabbas av i dag? Den kraftigaste ökningen kan man se bland sådana sjukskrivningsdiagnoser där sociala eller organisatoriska faktorer angivits som orsak. Psykosocialt betingade sjukskrivningsorsaker, som exempelvis stress-, depressions- och utmattningssymptom, har ökat markant. Fortfarande är emellertid fysiska belastningsskador, som exempelvis rygg- och nackproblem de dominerande sjukskrivnings- och sjukdomsorsakerna.³⁶ Det pågår en intensiv debatt om vad som är orsaken till de ökande sjukskrivningarna, där betydelsen av vår allmänna livsstil pekas ut vid sidan om förhållanden i arbetslivet som några av de viktigaste grunderna. Även betydelsen av förändrade normer kring sjukskrivningar bland såväl läkare som hos befolkningen i stort, liksom betydelsen av sjukförsäkringssystemets utformning vad gäller exempelvis karensdagar och ersättningsnivåer lyfts av vissa upp som bidragande orsaker till de ökade sjukskrivningarna.

³⁶ *Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont. Ds 2000:54.*

7 Arbetstiden – ett problem?

7.1 Inledning

Utformningen av våra arbetstider är en central aspekt av vår arbetsmiljö och påverkar hur vi mår, i arbetsliv och privatliv. Arbetstiden utgör en komponent av flera i en komplex väv av förutsättningar och villkor i arbetslivet, och det är svårt att isolera arbetstidens betydelse för arbetstagarnas hälsa ur olika perspektiv. Syftet med detta kapitel är att belysa vad vi vet och inte vet om vilken roll arbetstidstrukturer spelar för uppkomsten av olika ohälsoproblem i arbetslivet. Frågan är: är *arbetstiden* ett problem?

7.2 Arbetstider i dagens arbetsliv

Arbetsmarknad och arbetsliv förändrades under 1990-talet, något som också har satt spår i våra arbetstidsmönster. De förändringar som skedde rörde såväl produktions- som anställnings- och arbetsorganisationsvillkor. Många verksamheter inom den offentliga sektorn rationaliserades kraftigt vilket också påverkade personaltätheten. Utvecklingen har i flera fall inneburit att ett minskat antal anställda har fått breddade arbetsuppgifter och ökad arbetsbörda. Inom produktionen förändrades förutsättningarna för arbetet, ett ökat internationellt beroende och ekonomisk osäkerhet ledde till att produktionen måste göras allt mer flexibel för att kunna anpassa sig efter förändrad efterfrågan. En stark tendens har varit att göra verksamheter så "resurssnåla" som möjligt, genom att hålla nere antalet anställda och att inte hålla stora lager utan tillämpa ett mer flexibelt produktionsupplägg, s.k. "downsizing", och "just-in-time"-principer. I dessa magra organisationer har man som behållit en kärna av anställda med ett övergripande och samordnande ansvar, och lägger ut andra delar av verksamheten på entreprenad. För kärngruppen av anställda kan omorganiseringen innebära en ökad

belastning och potentiellt ökad stress, medan produktionsprocessens mer perifert engagerade kan uppleva andra problem i form av exempelvis ekonomisk osäkerhet och svårigheter att förutsäga och planera sin tillvaro.³⁷

Den övergripande tendensen på arbetsmarknaden är alltså en utveckling mot en ökad flexibilitet, både på verksamhets- och individnivå. Flexibiliteten är nödvändig för att kunna parera oförutsägbara villkor. Företag använder sig av flera olika typer av flexibilitet för hantera nya situationer och villkor. Man brukar tala om numerär flexibilitet, kompetensflexibilitet och arbetstidsflexibilitet.³⁸ Numerär flexibilitet innebär möjligheten att anpassa antalet anställda efter behov, främst genom att använda sig av olika anställningsformer eller genom att hyra in arbetskraft eller lägga ut arbetsuppgifter på bemanningsföretag av olika slag, s.k. outsourcing. Kompetensflexibilitet innebär de anställda har en bred kompetens som möjliggör för dem att utföra flera olika sorters arbetsuppgifter allt efter verksamhetens behov. Den tredje typen av flexibilitet innebär att arbetstiderna anpassas till efterfrågan av tjänster och förändrade produktionskrav, vilket i sin tur innebär en utveckling från centraliserade arbetstidsmönster till allt mer differentierade modeller. Arbetstidsflexibiliteten kan uppnås bland annat genom hel- och deltidsanställningar, olika skiftformer, samt olika slag av behovs-, säsongs-, kundorder – och konjunkturanpassad arbetstid, flexitid och övertidsarbete.

För den anställde har utvecklingen mot ett mer flexibelt arbetsliv också inneburit förändringar. Det går att se en tydlig ökning av tillfälliga och projektbaserade anställningar, en tendens som under det sista decenniet verkar ha permanentats.³⁹ För den enskilde kan det innebära en ökad osäkerhet och oförutsägbarhet både vad gäller inkomst och arbetstider. Ökningen av kund- och efterfrågestyrningen av verksamheter innebär att arbetstiderna i högre utsträckning förläggs på obekväma tider, eller delas upp över dygnet. I flera fall har det skett en demontering av verksamheters fasta ramar, och att de anställda i allt högre grad förutsätts ta egna initiativ och eget ansvar över produktionen och över sina egna arbetsuppgifter. Den snabba utvecklingen av ny kommunikationsteknologi har också på ett grundläggande vis förändrat arbetets förutsättningar. Tid- och

³⁷ *Individen och arbetslivet*, SOU 1999:69.

³⁸ *Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv*, Ds 2001:28.

³⁹ Se t.ex. Wikman, Anders, *Temporära kontrakt och inläsnings effekter*, Arbetslivsinstitutet, 2002; *Individen och arbetslivet*, SOU 1999:69.

rumsdimensionens betydelse har minskat, eller i alla fall förändrat sin karaktär, och möjligheten att arbeta på distans och på andra tider än vanlig kontorstid har blivit allt mer accepterat och förutsatts till och med i vissa fall.⁴⁰ Forskare vid Arbetslivsinstitutet driver projektet *Gränslöst arbete – individuella strategier och nya arbetsformer* där syftet är att kartlägga nya arbetsorganisationsformer och dess påverkan på arbetstagares hälsa. De har pekat på att det tycks finnas en ökande grupp arbetstagare för vilka arbetstidsregleringar spelar en allt mindre roll, och i princip förlorat sin betydelse. Det är inte i första hand arbetstiden som sätter gränserna för arbetet, utan det är prestationen som utgör ramen för när arbetet är slutfört.⁴¹ Inom vissa delar av arbetslivet verkar utvecklingen gå mot att den enskilde i allt högre utsträckning själv avgör hur arbetet läggs upp, liksom när slutresultatet är uppnått. Det innebär generellt ett ökat inflytande, men också ett ökat individuellt ansvar. Man skulle kunna tala om det *goda inflytandet*; möjligheten för arbetstagaren, särskilt i arbetstidshänseende, att anpassa arbetets upplägg till andra åtaganden i sitt liv. Den enskilde blir mer flexibel, på sina egna premisser: Å andra sidan kan det finnas anledning att fundera över om man också borde tala om ett *dåligt inflytande*, i betydelsen av att arbetstagaren själv i allt högre grad måste sätta gränserna för vad som är arbete och vad som är fritid och när arbetet är slutfört. Det finns risker att arbetet och arbetstiden växer över alla gränser, och att den anställde utsätts för stora påfrestningar.

7.2.1 Arbetstidsmönster i dag

Dagens arbetsliv präglas av några typiska utvecklingstendenser vad gäller arbetstider.⁴² För det första ökar dygnet-runt-arbetet. Skälet är att det är lönsamt för arbetsgivarna att sprida produktionen över en så lång tid som möjligt för att minska investeringskostnaderna. Även krav på ökad tillgänglighet på olika servicetjänster bidrar till

⁴⁰ För diskussion om distansarbete och nya arbetsformer se bl.a. Allvin, Michael m.fl., *Fri-kopplad eller fränkopplad – om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*, Arbetslivsinstitutet, 1999; Allvin, Michael, *Distansarbete. Ett instrument för frihet eller kontroll*, Arbetslivsinstitutet, 2001.

⁴¹ Aronsson, Gunnar & Göransson, Sara, "Mellan tids- och resultatkontrakt. En empirisk studie av obetalt overtidsarbete", *Arbetsmarknad och arbetsliv*, nr 2, 1997.

⁴² Utvecklingen inom arbetstidsområdet och forskning om arbetstider finns väl sammanfattade i en nyutkommen översikt författad av Torbjörn Åkerstedt, med titel *Arbetstider, hälsa och säkerhet. Sammanställning av aktuell forskning*, Institutet för psykosocial medicin, Karolinska Institutet, 2001.

en utsträckning av arbetstiderna över dygnet. Det innebär en ökning av förläggning av arbetstider på udda tider på dygnet. I dag är det ca en tredjedel av den arbetande befolkningen som har någon form av udda arbetstid, dvs. vars arbetstid inte är förlagd på vanlig kontorstid.⁴³ Vidare kan finns en utveckling mot att den enskilde arbetstagaren "komprimerar" sin arbetstid, för att på så sätt kunna "sträcka ut" sin lediga tid. Det innebär med andra ord att det blir allt vanligare att personer strävar efter att arbeta många och långa arbetspass efter varandra för att på så vis kunna få till stånd långa sammanhängande perioder av ledighet och fritid. Maximeringen av arbetstider inom vissa grupper balanseras av den motsatta trenden hos vissa grupper, framför allt småbarnsföräldrar som arbetar kortare arbetspass. En annan trend är utvecklingen mot självstyrda arbetstider och en ökning av det självvalda och obetalda övertidsarbetet bland arbetstagare.

7.3 Arbetstiden i ett sammanhang

Tre aspekter är särskilt viktiga i diskussioner om arbetstiders betydelse för hälsa och välbefinnande. Det är *arbetstidens längd* – hur många timmar i sträck arbetet pågår, *arbetstidens förläggning* – när på dygnet eller under veckan arbetet utförs, samt *inflytande och förutsägbarhet* – i vilken mån den anställde själv kan påverka och i förväg ha reda på när hon eller han ska arbeta.

En annan viktig aspekt är att "arbetstid" inte kan särskiljas och värderas enskilt utan måste sättas i relation till andra betingelser på arbetsmarknaden, i arbetslivet och arbetsmiljön. Det kan t.ex. innebära att studera hur olika typer av arbetstidsmodeller (skift, schema, nattarbete) påverkar vår kropp och vår fysiska hälsa. Det kan också innebära att koppla samman arbetstiders roll med arbetsorganisatoriska villkor. Vilka förutsättningar till goda arbetstider ges inom olika typer av arbetsorganisationer? Vilka typer av organisationer innebär risker och vilka innebär fördelar ur ett hälsoperspektiv? Ett tredje sätt är att väga samman arbetstiders utformning och struktur med ett mer strukturellt perspektiv, som även väger in förhållanden på arbetsmarknaden och skillnader mellan olika grupper utifrån aspekter som klass och kön.

⁴³ Åkerstedt, 2001.

7.4 Arbetstider och fysisk hälsa

Det är mycket vi inte vet om sambanden mellan arbetstiders utformning och hälsa, men vi vet en del. Det finns tämligen omfattande kunskap kring hälsokonsekvenser av traditionellt schema- och skiftarbete, och dess påverkan på vår fysiska hälsa.⁴⁴ I det följande ska hälsoeffekterna av några arbetstidstyper belysas.

7.4.1 Sömn och dygnsrytm

En av de mest avgörande aspekterna för hur vi och vår kropp mår är om vi får tillräcklig tid till vila. Finns det brister i vår sömn och möjlighet till återhämtning får det dels konsekvensen att vi blir trötta och inte kan arbeta och fungera på ett tillfredsställande sätt. Det får också konsekvenser för vår fysiska hälsa, och kan påverka exempelvis hjärt-, mag- och tarmfunktionerna. Sömnens funktion är inte helt utredd, det är emellertid tydligt att den är en nödvändig förutsättning för att vi ska kunna fungera i vaket tillstånd. Sönnen hjälper så att säga till att återuppbygga oss efter varje vaken period. Minimibehovet av sömn tycks ligga omkring 5,5–6,5 timmar på lång sikt. Är vi vakna en hel natt påverkas vår prestationsförmåga märkbart, och efter tre vakna nätter är vi i princip oförmögna att utföra sysslor som kräver fokusering och koncentration. Den yttersta konsekvensen av mycket långvarig sömnbrist är något högre dödlighet, men även kortare perioder av otillräcklig återhämtning kan leda till högre olycksrisker, till exempel inom vägtrafiken. Det finns med andra ord en klar biologisk gräns för hur länge vi kan arbeta i sträck.

Även den biologiska dygnsrytmen har betydelse för hur hälsan påverkas av arbetstider. Ett hormon utsöndras i kroppen som påverkar vår fysiska beredskap under dygnet. Studier har visat att våra kroppar är inställda på vila under nattdelen av dygnet, medan vi är mer fysiskt beredda till aktivitet under dagen. Det innebär att det är svårt att anpassa dygnsrytmen till natt- eller morgonarbete (i skiftarbete). Förutom fysiska effekter kan även våra sociala funktioner påverkas av arbetstider som går emot dygnsrytmen. Det kan bli

⁴⁴ Institutet för Psykosocial Medicin (IPM) vid Karolinska Institutet genomför och sammanställer forskning kring arbetstider, stress och hälsa. Följande avsnitt baseras på en sammanställning av aktuell forskning gjord av Torbjörn Åkerstedt (2001) och skriften *Tid och ork. Arbetstiden – en hälsofråga?*, Arbetskyddsmyndigheten, 1998, författad av Torbjörn Åkerstedt och Maggie Miller.

svårare att delta i sociala aktiviteter och samhällsfunktioner, liksom att umgås med familj och vänner.

7.4.2 Arbetstidens förläggning – skift- och nattarbete

Det finns alltså tydliga samband mellan arbetstidens förläggning på dygnet och arbetstagarnas hälsa. Framför allt är skiftarbete och olika typer av nattarbete som kan ge negativa hälsoeffekter. Åkerstedt pekar på att speciellt nattarbete utförs i stark konflikt med de biologiska förutsättningarna för aktivitet och arbete, något som också återspeglats i den svenska arbetstidslagstiftningen nattarbetsförbud. Natt- och morgonskiftarbete ger kraftiga sömnstörningar i form av bl.a. förkortad 2–3 timmars förkortad sömn, fördröjd insomning, ökad trötthet och sänkt prestationsförmåga. Det finns också klara samband mellan skiftarbete och hjärt-/kärlsjukdomar och mag-/tarmsjukdomar: Risken för sådana sjukdomar ökar med 40 % vid arbete med udda förläggningstider jämfört med dagarbete, men exakt vad det är som orsakar riskökningen är oklart.

Permanent nattarbete har liknande effekter som skiftarbete med nattinslag. Det verkar emellertid som att risknivåerna är något lägre, något som kan bero på att de som arbetar permanent på natten ofta själva väljer en sådan form och att det på så vis sker en självselektion av de arbetstagare som är med tåliga för att arbeta ”mot sin dygnsrytm”. Den ökande förläggningen av arbete på udda arbetstider i samhället, inom exempelvis serviceyrken, kan dock innebära ett potentiellt problem eftersom fler människor som inte annars skulle valt att arbeta natt involveras i nattarbete och kan drabbas av negativa effekter.

En annan arbetstidsform som är relevant att nämna, förutom natt- och skiftarbete, är jourarbete som förekommer främst inom vården. Jourarbete innebär ofta extremt långa arbetspass, ofta upp till 36 timmar. Det saknas i princip systematiska studier som belyser effekterna av långvarigt jourarbete.

7.4.3 Arbetstidens omfattning – arbetspassens längd och antal

I arbetstidslagstiftningen regleras inte arbetsdagens längd, istället fastställs den ordinarie arbetstiden som är 40 timmar i veckan. Generellt beräknas att arbetsdagen är 8 timmar lång, men det kan

skilja sig mellan olika yrken och grupper av arbetstagare. De aspekter som framför allt studerats är hälsoeffekter av arbetspassens längd och antal arbetspass i rad.

Forskningen kring hälsoeffekter av långa arbetspass ger inga exakta svar. Det verkar dock inte finnas några direkta medicinska hälsoeffekter av långa arbetspass. Vilken typ av arbete det gäller har emellertid betydelse för om arbetstidens längd har betydelse. Vid monotona, stressiga eller tunga yrken minskar funktionsförmågan kraftigt och tröttheten ökar markant med ökad tid i arbete. Vid sådana arbetsuppgifter bör arbetstiden inte överstiga 8 timmar, och i vissa fall bör arbetstiden vara ännu lägre. Om arbetet är lätt och arbetsförhållandena tillfredsställande – dvs. om arbetet är självstyrt och det finns möjlighet till spontana pauser och socialt stöd – verkar arbetspass till upp till 12 timmar inte ha några negativa effekter ur hälsosynpunkt.

Att under vissa enstaka perioder arbeta längre än vad man brukar verkar inte vara speciellt farligt för hälsan. Det riskabla ligger i om man under längre perioder arbetar många långa arbetspass i rad. Då äventyras möjligheten till återhämtning och negativa hälsoeffekter kan bli följden. Ur hälsosynpunkt är det viktigt att arbetspassen bryts upp av viloperioder, och att man helst inte arbetar mer än två långa arbetspass i rad innan vila.

Hälsoeffekterna av övertid är inte klarlagda. Vid kontinuerlig övertid under längre perioder torde effekterna vara de samma som vid långvarig komprimering av arbetstider, dvs. många och långa arbetspass i rad. Man kan se att effekterna av långvarigt övertidsarbete i stor utsträckning är beroende av flera strukturella faktorer, som kön, ålder, hälsostatus och familjesituation m.m. Åkerstedt pekar på att det självvalda övertidsarbetet inte är kopplat till ohälsa, utan att de som väljer att arbeta övertid återfinns ofta i arbeten med mycket god arbetsmiljö och eventuella negativa effekter bolstras antagligen på så vis.⁴⁵ Frågan om övertidens eventuella hälsoeffekter sätter ljuset på att arbetstiden inte kan studeras isolerat utan måste sättas i samband med andra strukturella förutsättningar. Till exempel bör den totala arbetstiden rimligtvis vägas in, dvs. även den oavlönade arbetstiden tillsammans med den avlönade arbetstiden, för att det ska gå att skapa sig en uppfattning om arbetstagarnas totala arbetsbelastning.

⁴⁵ Hearing om arbetstider och hälsa arrangerad av Knas 22/2 2002.

7.5 Stress och arbetstider

Den ”nya tidens stress” och ”utbrändhet” är begrepp som återkommer ständigt i debatten och alstrar artikelserie på artikelserie på dagstidningarnas insidor och idagsidor. Kraven på kortare arbetstid har i dag ofta sin grund i viljan att minska stressen bland människor i samhället. Finns det ett samband mellan arbetstider och stress, och hur ser ett sådant ut? Vad är stress egentligen? Leder en minskning av arbetstiden till minskning av den negativa stressen? Syftet med följande avsnitt är att försöka definiera vad stress är och under vilka förutsättningar stress kan uppstå, samt att resonera kring om I det följande ska i det som följer försöka definiera vad stress är och under vilka förutsättningar stress uppstår, samt resonera kring arbetstidens utformning kan bidra till upplevelser av stress.

7.5.1 Vad är stress?

Enkelt uttryckt är stress kroppens, hjärnans och psykets reaktion på utmaningar, påfrestningar och krav. Det är både en fysiologisk och psykologisk reaktion. Reaktionen tjänar till att mobilisera kraft för att klara av att hantera dessa påfrestande situationer. När vi blir stressade utsöndrar hjärnan hormon, adrenalin och noradrenalin, som sätter kroppen i ett spänningstillstånd, redo att slåss eller fly, att lösa problem på arbetet och skriva klart rapporter.⁴⁶ Stressreaktionen kan ge oss energi att ta oss över hinder och är i många fall en positiv och stimulerande kraft. I andra sammanhang kan en stressreaktion vara mindre ändamålsenlig, den hjälper oss inte att komma vidare och kan på så vis bli en nedbrytande kraft. Stressorer kallas de faktorer som utlöser stressreaktioner. De kan vara både utifrån och inifrån kommande ”hot”, som exempelvis i form av nedskärningar och omorganisering på arbetsplatsen eller en separation eller i form av oro, obehag, depression eller sorg.

7.5.2 Vad är ”negativ” stress?

Den stress som inte leder till en upplösning av den påfrestande situationen kan bli ohälsosam för individen, stressen blir ”negativ”

⁴⁶ Levi, Lennart, *Stress och hälsa 2000*. Vår Hälsa, Skandia, 2000, *Negativ stress och ohälsa*, Information om utbildning och arbetsmarknad 2001:2, Arbetsmiljöverket & Statistiska Centralbyrån, 2001.

istället för positiv. "Negativ stress" kan sägas vara den fysiologiska och psykologiska påfrestning som individen erfar när hon ställs inför en situation där förväntningar och krav inte stämmer överens med hennes möjligheter att påverka och lösa situationen. Om den negativa stressen är långvarig eller kontinuerlig kan den i ett långsiktigt perspektiv vara skadlig, både fysiskt och psykiskt. Vid bestående stress försämras individens möjlighet till återhämtning, med resultatet att immunförsvaret försämras, vilket i sin tur kan leda till olika sjukdomar. Trötthet, sömnsvärigheter och olust kan också öka. Hjärt-/kärlsjukdom och mag-/tarmsjukdom kan också bli en konsekvens av kontinuerlig stress. Den psykiska reaktionen kan vara depression och utmattningssyndrom som visar sig t.ex. genom trötthet, aggressivitet, djup självkritik och cynism liksom genom ljud- och ljuskänslighet.

Töris Theorell och Robert Karasek har utvecklat en modell för att analysera stressituationer och hälsoeffekter, den s.k. krav/kontroll-modellen. Modellen har främst använts för att analysera stress i arbetssituationer. Kortfattad innebär vilken slags stress individen upplever är beroende av hur situationens krav och individens möjlighet att kontrollera och hantera kraven förhåller sig till varandra. Att befinna sig i en kravfylld situation utan att ha medlen att hantera den kan vara mycket påfrestande. Även situationer där kravnivån är för låg kan ge upphov till "negativ" stress.⁴⁷ Risken för ohälsa blir större ju större diskrepansen är mellan kravnivån och möjligheten att hantera dem. Ytterligare en riskfaktor är avsaknad av socialt stöd och respons från omgivningen. Den stressande kravnivån måste inte vara definierad av någon annan, utan kan lika gärna vara individens egna krav och förväntningar på sig själv och sin prestation. I ett prestationsinriktat arbetsliv finns självklart risken att stressande situationer uppstår och att arbetstagarna inte upplever sig ha möjlighet att förändra sin situation – antingen genom att de inte kan skaffa resurser att lösa och genomföra sin arbetsuppgifter på ett tillfredställande sätt, eller genom att de inte upplever att de har möjligheten att uppmärksamma arbetskamrater och chefer om hur de upplever situationen.

Bland det som konkret kan orsaka negativ stress i en arbetssituation kan vara:⁴⁸

⁴⁷ Begreppet negativ stress är hämtat från Theorell-Karaseks analysmodell, där den specifika innebörden kopplas till stressituationer i arbetslivet. I denna text används begreppet med en något breddad innebörd.

⁴⁸ Lista hämtad från *Negativ stress och ohälsa*, 2001.

- för stor arbetsbörda
- otillräckligt med tid att slutföra ett arbete
- att ha stort ansvar med liten befogenhet
- oklara arbetsinstruktioner
- oklar arbetsroll
- avsaknad av stöd från chefer och arbetskamrater
- avsaknad av möjlighet att framföra synpunkter på arbetsuppgiften, dvs. avsaknad av inflytande och kontroll över arbetsprocessen
- att inte kunna utnyttja sin kapacitet och sina kunskaper
- att inte få positiv respons för sina prestationer

7.5.3 Hur kan negativ stress motverkas?

Negativ stress kan motverkas av att arbetstagaren får ökade resurser för att på olika sätt hantera sin situation. Ett ökat individuellt inflytande och möjligheten att påverka ger stora positiva effekter. För att den negativa stressen ska reduceras förutsätts emellertid inte självklart att individen måste fullfölja och motsvara kraven i den stressande situationen: Inflytande och kontroll som stressreduceringsverktyg kan innebära att individen kan ta sig utrymme att sätta gränser och göra val, t.ex. att avbryta en arbetsuppgift eller avstyra en viss utveckling. Andra faktorer som kan minska och förebygga stressande situationer är tydlig information och kommunikation, möjlighet till reflektion, delaktighet och socialt stöd.⁴⁹

7.5.4 Blir vi stressade av vår arbetstid?

Är stress en funktion av arbetstidens längd, eller är arbetstidens längd en funktion av vår stress? Det kan vara svårt att avgöra. I situationer där personer väljer att sitta kvar en eller ett par timmar på arbetet är det rimligtvis för att de uppfattar att de inte har slutfört det arbete som de förutsatt sig. Arbetsbördan är för stor, eller så finns det en tidspress som spelar in – ”skriften måste vara klar i början på veckan, jag får lov att sitta över helgen helt enkelt” – arbetet måste ur händerna, punkt slut. I dessa fall verkar det rimligt att säga att det inte är arbetstiden i sig som är orsaken till stressen, utan att problemet snarare ligger i arbetsorganisation och arbetets

⁴⁹ *Negativ stress och ohälsa*, 2001.

uppläggning. Då kan det också tyckas rimligt att hävda en sänkning av arbetstiden antagligen inte leder till en reducering av den negativa stressen, utan att det är förutsättningarna för att utföra arbetet som måste förändras. Sänks arbetstiden utan att det sker andra förändringar i arbetsvillkor eller arbetsbörda skulle det kunna innebära att stressupplevelsen förstärks. Arbetstagarna måste istället hinna med sina arbetsuppgifter på kortare tid, vilket gör att arbetsbördan och prestationskraven ökar. Den möjlighet som exempelvis det obetalda övertidsarbetet inneburit som ett sätt att göra arbetsituationen hanterbar försvinner och individen fräntas resurser att agera – med resultatet att en negativ stressbelastning kan öka.

7.5.5 Kan "frånvaro" av arbetstid göra oss stressade?

Negativ stress verkar med andra ord inte vara en funktion av arbetstiden längd, det är inte alltid riktigt att säga att ju mer vi arbetar desto mer stressade blir vi (även om det under vissa förutsättningar också kan vara sant). Det kan finnas andra aspekter på kopplingen mellan arbetstider och negativ stress som är värda att beakta. Kanske går det att argumentera att *"frånvaron av arbetstid"* kan göra oss stressade, i betydelsen att det kan vara negativt för arbetstagaren att inte kunna stödja sig mot de ramar som arbetstidsregleringar kan ge för att avgränsa arbete och arbetsinsats.

Många menar att stress har sin grund i arbetsvillkoren snarare än arbetstiden. Arbetstidsreglerna på arbetsplatsen måste emellertid också betraktas som en del av arbetsorganisationen och arbetets upplägg. Som sådana kan de spela en viktig roll som stressreducerande verktyg. Vid Arbetslivsinstitutet studeras som nämnts framväxten och effekten av flexibla arbetsorganisationer och lönearbetsformer. Det tas fasta på de olika former av flexibilitet som utmärker såväl verksamhet som arbetskraft. En sådan form är arbetstagarnas minskade bundenhet till arbetsplatsen, i såväl tid som i rum. Det är möjligt att arbeta hemifrån, på de tider som passar den enskilde. Arbetsgivaren har inte samma möjlighet att kontrollera om och under vilka former arbetet utförs, och det blir arbetstagaren som får det övergripande ansvaret för hela arbetsprocessen såväl som resultatet. I den flexibla verksamheten har tidsregleringarna förlorat något av sin betydelse. Allvin m.fl. skriver:

Den flexibla verksamheten erkänner inga sådana begränsningar. Tiden har därför inte karaktären av en formellt fastlagd gräns för verksam-

heten. I den flexibla verksamheten är tiden snarare den generella måttstock mot vilken verksamheten kontinuerligt mäts och värderas. Tiden sätter inga absoluta ramar. Den är istället något som ständigt ska övervinnas.⁵⁰

Den mest påtagliga konsekvensen av en sådan utveckling menar Allvin m.fl. vara att de fasta strukturer som tidigare strukturerat såväl verksamhetens form, som dess innehåll. När ramarna för när arbetet ska utföras blir mer diffusa, grumlas också ramarna för arbetets innehåll. Är gränsen mellan arbetstid och icke-arbetstid otydlig kan det innebära att gränsen mellan arbete och icke-arbete, yrke och privatliv också blir suddig. Allvin m.fl. pekar på att arbetstagarna i deras studie genomgående ägnade mer tid åt arbetet när arbetstiden inte begränsades av utifrån reglerade arbetstider. Många lade en stor del av sin fritid på arbete, och hade svårigheter med att koppla bort tankarna på arbetet. Arbetet blev mer gränslöst.

Många, forskare som politiker, pekar på de många positiva effekterna av en mer flexibel arbetsorganisation och flexibla arbetstider och en ökad självständighet ses som en framtidsväg inom många yrken och verksamheter. Genom ett ökat inflytande över arbetsprocessen får individen större möjligheter att påverka sin situation och reducera eventuell stress. Om flexibilitet och smidighet övergår till osäkerhet och gränslöshet kan arbetssituationen bli svårhanterad. Individen har inflytande, men hon har också hela ansvaret. Ansvaret för att slutprodukten ska bli det förväntade, liksom för att sätta de gränser som krävs för att göra arbetsprocessen hanterlig. Det kan vara svårt för den enskilde att utan yttre ramar i form av reglerade arbetstider själv avgöra vilka gränser och vilka krav som är rimliga att sätta för att begränsa sin arbetsinsats.⁵¹ Konsekvensen kan bli att individen aldrig är "fri" utan alltid kan uppleva sig tvungen att prestera mer och bättre. Ett sådant förhållningssätt till arbetet påverkar inte bara individen själv utan även i högsta grad hennes (hans!) omgivning och familj. Tolkat utifrån krav/kontrollmodellens principer kan arbetstidsregler fungera som ett sätt att stärka individers möjlighet att möta kraven i sin arbetsituation och undvika att arbetet invaderar "hela livet".

Sambanden mellan arbetstidens längd och negativ stress är alltså tämligen komplexa. En sänkning av arbetstiden minskar inte själv-

⁵⁰ Allvin, m.fl., 1999.

⁵¹ Lindgren, Monica, "Arbete, anställningsformer och organisering: en kritisk granskning av relationen individ-organisation i det moderna arbetslivet" i *Individen och arbetslivet*, SOU 1999:69.

klart negativ stressen i arbetslivet. Däremot kan det finnas anledning att tro att klara arbetstidsregler i vissa fall kan vara ett sätt för arbetstagarna att hantera en gränslös och kravfylld arbetsbelastning.

7.6 Arbetstid, individ och samhälle

Det finns ingen forskning som på ett systematiskt sätt koncentrerar sig och jämför hälsoeffekterna av arbetstider mellan olika grupper i samhället och i arbetskraften. Däremot finns det forskning som försökt kartlägga och analysera skillnader i arbets- och arbetstidsvillkor mellan män och kvinnor i olika delar på arbetsmarknaden. Resultat från forskningsprogrammet MOA ger en grund för att resonera kring strukturella relationer, som kön, klass och livsfas, samspelar med arbetstider inom olika branscher och ger återspjgling i arbetstagares hälsa och välbefinnande.⁵² Nedan belyses några risksituationer och riskgrupper där arbetstidsfrågan är särskilt viktig.⁵³

7.6.1 Arbetsvillkor och arbetstid

Villkor i arbetslivet och villkor i privatlivet samspelar när det gäller effekter på arbetstagares hälsa. Inom MOA har man kunnat iaktta skillnader mellan mäns och kvinnors villkor och mellan villkoren i mans- och kvinnodominerade yrken. Även utbildningsfaktorer är av betydelse. Inom s.k. högkompetenssektorer är arbetsmiljön oftast god, ofta betydligt bättre än inom andra sektorer, och arbetstagarna inom denna sektor har också bättre förutsättningar till god hälsa. Här finns bl.a. möjlighet för arbetstagarna att själva utforma och anpassa sina arbetstider efter andra åtaganden i privatlivet. Däremot återfinnes mycket bristfälliga villkor inom den personalintensiva servicesektorn, som också präglas av en låg utbildningsnivå hos de anställda. Här finns också mycket små möjligheter för arbetstagarna att påverka sin arbetssituation eller sina arbetstider. Ökad kundstyrning och slimmade organisationer innebär en ökning av obekväma arbetstider eftersom verksamheterna ofta behöver

⁵² Det bör noteras att de som befinner sig på arbetsmarknaden i genomsnitt är friskare än de som står utanför arbetsmarknaden helt och hållet.

⁵³ Baserat i första hand på Hårenstam, Annika m.fl., *Hur kan könsskillnader i arbets- och livsvillkor förstås*, Arbete och hälsa, 2000:15, *Hälsa och hållbart arbetsliv i Stockholms län*, Yrkesmedicin, Stockholm, 2001.

bemannings dygnet runt. Det kan innebära att många arbetar under tider då resten av familjen är ledig, eller att arbetsdagen bryts upp i två arbetspass. Konsekvensen blir att arbetstagarna får svårt att kombinera sitt yrkes- och familjeliv på ett tillfredsställande sätt. Arbetsorganisationen innebär också ofta att det är svårt för arbetstagarna att förutsäga sina arbetstider, då planeringshorisonten ofta är kortsiktig och personal kallas in på kort varsel. Osäkerheten bidrar till att många arbetstagare binds upp tidsmässigt eftersom man av ekonomiska skäl är tvungen att hålla sig tillgänglig om arbetstillfällen skulle dyka upp. Dåliga arbetsvillkor, monotona arbetsuppgifter och obekväma och förutsägbara arbetstider samverkar till att göra det svårt för de anställda, som är både män och kvinnor, att kunna ta sig ur situationen. Det är inte bara inom sektorer med låg utbildningsnivå som arbetsvillkoren är ogynnsamma. Inom gruppen "välfärdsarbetare", dvs. en grupp högt utbildade arbetstagare inom offentliga verksamheter, har det skett en snabb försämring av arbetstagarnas välbefinnande. Det handlar i hög utsträckning om kvinnor inom yrken där det skett snabba och omfattande resursneddragningar, som saknar möjlighet till stöd från omgivning och arbetsorganisation och som försöker möta krav från såväl yrke som familj.

7.6.2 Kön och arbetstider

Frågan om arbetstidernas effekter skiljer sig mellan män och kvinnor. Könens skilda villkor påverkas av den könssegregerade arbetsmarknaden, och att förutsättningarna inom olika yrken är olika. Även i de fall där kvinnor och män återfinns i samma arbetsorganisationer påverkas de på olika sätt. Det beror på att arbetet i hemmet är könsuppdelat. När potentiellt betungande arbetstider för män i princip uteslutande innebär lönearbetstid, påverkas kvinnors arbets- och arbetstidssituation i hög grad av den totala arbetstiden, dvs. även den oavlönade arbetstiden måste räknas in. Kvinnor är inte lediga när de går hem från arbetet utan fortsätter sin arbetsdag i hemmet. Det innebär att det finns skillnader mellan mäns och kvinnors möjlighet till återhämtning och vila, och att kvinnor i högre grad upplever svårigheter att kombinera yrkes- och familjeliv. Möjligheten till socialt stöd och en buffertzona är viktiga aspekter för att arbetslivet inte ska tära på den enskildes hälsa. Resultaten i MOA-projektet visar på att familjen har olika betydelse för

män och kvinnor. För män innebär tillgången till familj och partner bättre förutsättningar för att kunna återhämta sig, familjen blir den stötdämpare som behövs vid tunga perioder i arbetet. För kvinnor fungerar familjen snarare som ytterligare en kravfaktor, man upplever gränslösa krav från två håll samtidigt som det sociala stödet brister. Möjligheten att "vila familjens sköte" står inte öppet på samma sätt för kvinnor som för män. De yrkesgrupper där skillnaderna mellan män och kvinnor är störst är inom s.k. "gränslösa arbeten" (yrken med stort ansvar och stor frihet). Skillnaderna är också beroende på livsfas, för de män som saknar ett socialt sammanhang eller familj kan det gränslösa arbetet innebära en "frånkoppling" från stabila sociala relationer, med isolering och olika riskbeteenden som följd.

Sammanfattningsvis visar MOA-projektet att vad gäller arbetstider, arbetsvillkor och arbetstagarnas hälsa går utvecklingen mot en allt tydligare polarisering mellan olika grupper. Vissa högutbildade grupper i arbetskraften tycks gå mot allt gynnsammare arbetsvillkor och möjlighet att utforma sin egen arbetstid, medan villkoren för andra, främst lågutbildade grupper blir allt hårdare, med resultatet att ohälsan bland arbetstagarna ökar.

7.7 Är arbetstiden ett problem?

Syftet med detta kapitel har varit att försöka belysa sambanden mellan olika typer av ohälsa och arbetstider. Slutsatsen det går att dra är att arbetstidens utformning och längd förvisso kan vara ett problem, men att problemen inte är generella utan uppstår under vissa förutsättningar och i vissa sammanhang. Arbetstiden kan liknas vid en "gränsmarkör" som på olika sätt organiserar förhållanden mellan olika sfärer i livet. Gränsen kan handla om hur länge och när vi arbetar, längden och förläggningen, eller vilken möjlighet vi har att påverka var gränsen ska dras, inflytandet. Beroende på livssituation, genuskontrakt, arbetsorganisation och anställningskontrakt samt samhällsförändringar påverkas vi olika av våra arbetstider.

8 Arbetstiden – en lösning?

8.1 Kan arbetstider göra oss friska?

Om arbetstider på olika sätt kan påverka vår hälsa och välbefinnande negativt, kan då arbetstider då också användas som ett instrument för att få oss att må bättre? Arbetstidsreformer verkar kunna vara ett sätt att skapa ett hållbarare arbetsliv, och öka välbefinnandet bland arbetstagare. Arbetstidsreformer behöver emellertid inte automatiskt innebära en arbetstidsförkortning. Att sänka arbetstiden kan vara *ett* sätt att försöka förbättra arbets- och levnadsvillkoren bland anställda. Ett annat sätt kan vara att öka arbetstagarnas inflytande över sin arbetstid och i förlängningen över sin livssituation, genom olika slags arbetstidsmodeller.

8.2 Arbetstidsförkortningar

Inom vård- och omsorgssektorn har relativt många arbetsplatser under de senaste åren genomfört försöksverksamhet med kortare arbetstid.⁵⁴ Syftet har varit att öka hälsa och välbefinnande hos de anställda, som upplevt att deras arbets- och allmänna livssituation varit för betungande. Ambitionen har ofta också varit att minska sjukfrånvaron på arbetsplatsen, för att minska kostnaderna och för att verksamheten ska kunna bedrivas bättre.

Trots att det genomförts relativt många försök med att korta arbetstiden, går det inte att säkert säga något om de medicinskt diagnostiserbara effekterna av en sådan reform. Det beror bland annat på att de utvärderingar som har gjorts inte håller tillräckligt hög standard för att det ska gå att vetenskapligt fastställa sambanden,

⁵⁴ Se bl.a. Olsson, Brigitta m.fl., *Kortare arbetsdag, hälsa och välbefinnande*, Stressforskningsrapporter, nr 281; IPM, 1999, Olsson Birgitta, *Kortare arbetsdag*; Personalekonomiska institutets skriftserie, Stockholms universitet, 1994; Baldwin, Drew & Dareblom; Jeanette, *Myt eller fakta. En belysning av 6-timmars arbetsdag med 8-timmars lön inom hemtjänsten i Kiruna kommun*, Handelshögskolan i Umeå, 1996.

till exempel saknas kontrollgrupper och tillräckliga uppföljnings-tider.⁵⁵ Osäkerheten beror också på att försöken inte isolerar eventuella effekter av sänkningen p.g.a. att förkortningen kombinerats med andra typer av förändringar i arbetsorganisationen, i form av exempelvis ökad självstyrning och arbetstidsflexibilitet.⁵⁶ I vissa tunga och fysiskt ansträngande arbeten har det dock visats att reducerad arbetstid kan minska belastningsskador hos de anställda.⁵⁷

Utifrån de undersökningar som gjorts är effekterna av en arbetstidsförkortning på arbetstagarnas fysiska hälsa svåra att fastställa. I vissa fall har det noterats en minskning av korttidssjukfrånvaron, de långsiktiga effekterna är oklara. Det är dock tydligt att reformerna på många håll givit stora effekter på arbetstagarnas välbefinnande och upplevelse av såväl arbetssituation som allmän livssituation. En arbetsförkortning kan leda till kraftigt positiva sociala effekter, arbetstagarna upplevde att de orkade mycket mer, både på arbetet och i hemmet och att deras livssituation förbättrades markant.⁵⁸

8.3 Inflytande och flexibilitet – andra arbetstidsreformer

Förutom försök med förkortad arbetstid har många arbetsplatser laborerat med andra typer av arbetstidsmodeller för att öka hälsa och välbefinnande hos de anställda. Reformerna har också haft syftet att förbättra förutsättningarna för att verksamhet och bemaning ska flyta smidigt. Många modeller innebär att arbetstagarna dels får större möjlighet att styra över utformningen av sin arbetstid, dvs. vilken tid eller dag man arbetar, och dels att arbetsdagen kan bli mer tidsmässigt flexibel genom t.ex. flexsystem. De inflytandemodeller som är vanligast är olika schemaläggningssystem där arbetstagarnas önskemål utgör grunden och anpassas till verksamhetens behov. Exempel på sådana modeller är den s.k. tvättstuge-modellen, time-caresystemet, olika typer av poängsystem. Andra modeller som ger ökad flexibilitet för arbetstagarna att förlägga

⁵⁵ Åkerstedt, 2001.

⁵⁶ Baldwin & Dareblom, 1996.

⁵⁷ Miller & Åkerstedt, 1998.

⁵⁸ Åkerstedt, 2001.

arbetstid och ledighet är timbankssystem och årsarbetstider.⁵⁹

Liksom vad gäller försök med sänkt normalarbetstid har det inte fastställs några medicinska effekter av ett ökat inflytande och arbetstagarstyrd flexibilitet. Däremot visar sig inflytande över arbetstiden vara den enskilt viktigaste faktorn för arbetstagarens upplevelse av sin arbetssituation och arbetsmiljö. Ju större eget inflytande den enskilde har, desto bättre trivs hon på sin arbetsplats och i sin arbetsmiljö.⁶⁰ Kopplat till krav/kontroll-modellen kan man anta att arbetstidsreformer som innebär ett ökat mått av självstyrning vad gäller arbetstider är viktiga instrument för att reducera stress och förbättra arbetstagarnas arbetsmiljö.

8.4 Slutsats

Utifrån vad forskningen i dag säger om arbetstidsreformers påverkan på hälsan kan man sluta sig till att varken sänkningar av arbetstiden eller andra typer av arbetstidsmodeller gör oss *friskare*, däremot kan de leda till att vi *mår bättre*. Medicinskt går det inte att peka på några säkra effekter, men ser man till arbetstagarnas positiva upplevelser av såväl sin arbets- som allmänna livssituation kan förändringar i arbetstidens omfattning och förläggning (förutsatt att arbetstagaren själv kan påverka upplägget) få positiva konsekvenser. Med ett sunt-förnuftsperspektiv kan det tyckas ligga nära till hands att tänka sig att om vi mår bättre kommer vi också i förlängningen antagligen också att bli friskare. Vetenskapligt har det emellertid inte fastslagits några sådana samband. Det verkar också svårt att avgöra mellan de olika typerna av arbetstidsreformer, normalarbetstidsförkortning eller ökat inflytande. Beroende på individuella preferenser och behov upplevs reformer antagligen olika av olika personer.

⁵⁹ Åkerstedt, Torbjörn, m.fl., *Mot bättre tider. En utvärdering av några av världens arbetstidsmodeller med avseende på välbefinnande och hälsa*, Institutet för psykosocial miljömedicin, Karolinska Institutet, 1996, Kommunalarbetareförbundet, *På väg mot framtidens arbetstid*, 2000.

⁶⁰ Åkerstedt, 2001.

9 Förkortad normalarbetstid och utökad ledighet

Arbetsbidsreformer kan påverka arbetstagens välbefinnande, upplevelse av arbetet och viljan att arbeta. Det går inte enkelt att peka på skillnader mellan arbetsbidsförkortningar och andra arbetsbidsreformer. Arbetsbidskommittén *Knas* har enligt sina direktiv dels uppdraget att utreda vägar till en arbetsbidsförkortning och dels se över möjligheterna att öka individens inflytande i arbetsbidsbänsende. Som nämnts i del 1 av denna skrift utreder arbetsbidskommittén *Knas* två huvudsakliga strategier för att förkorta arbetsbiden:

- En sänkning av normalarbetstiden, till 38 alternativt 35 timmar per vecka.
- En modell med utökad ledighet till värdet av fem nya dagar, med möjlighet för arbetstagen att ta ut ledigheten i timmar, med ett ökat inflytande över ledighetens förläggning.

I det följande är syftet att på samma sätt som i den första delen resonera kring eventuella skillnader mellan de olika strategierna med avseende på effekterna på arbetstagens hälsa och välbefinnande.

Några aspekter på arbetstid, hälsa och välbefinnande framstår som särskilt centrala. För första gäller det möjligheten att återhämta sig efter arbetet, liksom att arbetspassen inte är för betungande. För det andra gäller det möjligheten att kunna förena krav och åtaganden i arbets- och privatsfär, för att minska den totala stressbelastningen. För det tredje gäller det möjligheten att kunna "leva utanför arbetet", dvs. både att orka och vilja, liksom att ha förutsättningar att engagera sig i sin fritid. Alla dessa aspekter faller tillbaka på arbetsbidsens omfattning, förläggning och förutsägbarhet, samt individens inflytande.

Utifrån vad empirisk forskning ger är det mycket svårt att kunna peka på några avgörande skillnader mellan strategiernas potentiella effekter på arbetstagens välbefinnande. Såväl en sänkning av

normalarbetstidsnormen som mer lediga dagar kan tänkas ge arbetstagarna möjlighet till återhämtning och tid för annat, på ett sätt som förhöjer deras tillfredsställelse i såväl arbetet som i privatlivet. Det går inte heller att i dag säga något om någon av reformerna skulle återspeglas i sjukskrivningsstatistiken. Man kan dock notera att en normalarbetstidsförkortning i den omfattning den diskuterats, skulle innebära en större materiell sänkning än ledighetsspåret. Däremot skulle sänkningen inte bli så stor som vid många av de arbetsplatser där sex timmars dagen prövats, en sänkning skulle istället röra två timmar i veckan. Däremot skulle en relativt begränsad minskning kunna uppfattas som ett första steg på vägen mot en större minskning och potentiellt också till förändringar i arbetsorganisation och arbetsupplägg.

Det finns emellertid en avgörande skillnad mellan de två strategivalen, och det är det inslag av ökat inflytande över den lediga tidens förläggning för arbetstagaren som är en del av ledighetsmodellen. Inflytande och möjlighet att själv påverka arbetstidens utformning har visat sig vara den mest betydelsefulla enskilda faktorn för att arbetstagarna ska trivas på sitt arbete. I de resonemang som arbetstidskommittén fört i minskningsfrågan har det i första hand handlat om att förstärka individens inflytande över den utökade ledigheten. Utan det individuella inflytande och möjligheten att använda ledigheten på ett flexibelt sätt ger ledighetsmodellen en ökad tyngd ur hälso- och välbefinnandesynpunkt, än som annars vore fallet. En normalarbetstidsförkortning i den form som diskuterats skulle reformen ge möjlighet att på ett individuellt plan avgöra och anpassa sin tid efter de egna behoven, både i form av enskilda lediga dagar för återhämtning och rekreation eller i form av kortare "timledigheter", då och då eller som ett sätt att förkorta den dagliga arbetstiden under perioder.

10 Arbetstiden – livets gränser

Jämställdhet och hälsa har vid sidan av sysselsättningsargument varit starka ideologiska drivkrafter i arbetstidsförkortningsdebatten under de senaste decennierna. I samband med att olika aspekter av arbetstidslagstiftningen utretts tycks motivbilderna ha fått en mindre framträdande roll i beslutsprocessen. Satt i relation till hård ekonomi har de mjuka frågorna om livskvalitet och rättvisa mellan könen ofta fått tämligen svårt att hävda sig. Anledningen är det går att kalkylera vad effekterna på samhällsekonomin kommer att bli, men det är inte möjligt att på samma sätt räkna ut hur mycket friskare och gladare, eller hur mycket mer jämställda vi skulle komma att bli om arbetstiden förkortades, om det ens skulle bli någon skillnad. Inte desto mindre är frågorna om livskvalitet, rättvisa och maktfördelning mellan könen en viktigt grund till att arbetstidsfrågan gång på gång aktualiseras. Arbetstidsreformer uppfattas av många vara ett sätt att lösa angelägna samhällsproblem, ett sätt att göra samhället bättre helt enkelt. Åsikterna har emellertid ofta gått isär om i vilken utsträckning en arbetstidsförkortning kan medföra några positiva konsekvenser för jämställdheten och för folkhälsan. Beroende på att såväl "hälsa" som "jämställdhet" kan ges olika innebörd av olika debattörer har diskussionen präglats av en tät flora av många gånger motstridiga argument. Eftersom den ordinarie arbetstiden i Sverige inte heller sänkts under de senaste trettio åren saknas också i många fall empiriskt underlag för att utvärdera potentiella effekter av reformen. Vi vet inte om folkhälsan skulle förbättras på sikt om arbetstiden sänktes i dag, och ännu mindre om vad som skulle ske med fördelningen av tid och resurser mellan könen vid en arbetstidsförkortning. Vi kan däremot tro och resonera kring vad som skulle kunna hända, och det är precis vad som sker i den politiska debatten.

Utifrån detta konstaterande har syftet med denna skrift i första hand varit att försöka sammanställa och belysa hur argumenten för

en arbetstidsförkortning och andra arbetstidsreformer förts med avseende på hälsa och jämställdhet, för att sedan försöka renodla diskussionen kring några aspekter. Framställningen har i så motto handlat mer om "arbetstidsfrågan" i sig snarare än slutsatser om effektiva samband. Frågor om jämställdhet och frågor om hälsa skiljer sig också till viss mån åt när man ska analysera debatten. Jämställdhetspolitiska målsättningar som kraven på arbetstidsreformer baserar sig på tycks vara mer politiskt omstridda och mångskiftande och därför har den politiska debatten tagit upp en större del i analysen i del 1. Det tycks som om oenigheten kring vad det är vi bör uppnå och hur är större vad gäller frågan om jämställdhet än hälsa. Hälsopolitiska aspekter verkar i många fall vara mindre kontroversiella; det är lätt att vara eniga om att det är angeläget att människor ska må bra och vara friska, det är viktigt både för den enskildes livskvalitet och ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. Däremot skiljer sig åsikterna åt huruvida en arbetstidsförkortning är någon lösning på problemen. Tyngdpunkten i del 2 har därför i högre grad kommit att ligga vid en diskussion om sambanden mellan arbetstider och olika aspekter av hälsa.

Syftet har i någon mån också varit att resonera kring hur de strategier för att förkorta arbetstiden som den sittande arbetstidskommittén *Knas* utreder, dvs. en normalarbetstidsförkortning kontra en modell med utökad "flexibel" ledighet, förhåller sig till jämställdhets- och hälsopolitiska målsättningar,

Går det då att sammanfattningsvis säga någonting om sambanden mellan arbetstider, jämställdhet och hälsa, och eventuella effekter av en arbetstidsförkortning? På ett övergripande plan kan man konstatera att arbetstidens omfattning och utformning mycket konkret påverkar människors livskvalitet och handlingsutrymme genom att arbetstiden sätter gränser mellan olika sfärer av människors liv. Arbetstider sätter gränser mellan vila och aktivitet, mellan fritid och arbete, privatliv och yrkesarbete. Arbetstidens utformning påverkar också relationerna i hem och familj, och strukturerar relationen mellan könen. Arbetstider påverkar hur vi mår, vad vi orkar, vad vi tjänar,

Ytterligare en slutsats är att arbetstider betydelse för hälsa och jämställdhet alltid måste ses i ett sammanhang av flera andra aspekter. Det går inte att kategoriskt fastställa effekter av olika typer av arbetstider för hälsan och resursfördelningen mellan könen. Strukturella och individuella förutsättningar i form av typ av arbete och arbetsorganisation, position på arbetsmarknaden, liksom genuskon-

trakt och vilken livsfas människor befinner sig i samspelar alla med arbetstider. Däremot skulle man kunna säga att arbetstiders utformning och förläggning synliggör skillnaderna mellan olika grupper i samhället och gör tydligt hur villkoren för arbetsliv och familjeliv kan skilja sig åt.

Kan då en sänkning av arbetstiden vara ett sätt att lösa de problem som diskuteras? Det går inte att ge ett generellt svar på den frågan, vad gäller jämställdhet, men även i viss mån hälsa är svaret beroende av vad det är man vill uppnå. Det krävs en omfördelning av det betalda och obetalda arbetet mellan könen för att samhället ska kunna sägas vara jämställt. Genom att förkorta arbetstiden signalerar samhället att det bör ske en omprioritering av hur vi använder vår tid – det måste bli en jämnare balans mellan lönearbetstiden och den tid män och kvinnor ägnar åt barn och hemliv. Reformen kan ge förutsättningarna för ett förändrat beteende, men hur vi sedan använder vår ”nya” tid går inte att styra, mäns och kvinnors skilda tidsanvändningsmönster kan mycket väl bestå. För att en arbetstidsförkortning ska få genomslag för ökad jämställdhet är det rimligt att förutsätta att det krävs ytterligare incitament för att människor ska ändra sina beteenden och strukturerna förändras. Detsamma gäller ur hälsosynpunkt. Syftet med en sänkning från lagstiftarens sida är i detta fall att markera värdet av livet utanför arbetet och att människor kan och har rätt att ägna tid åt andra saker. Det sociala välbefinnandet ökar ofta när arbetstiden sänks, men även här spelar personliga preferenser, livsfas och arbetsvillkor in. Det är inte självklart för alla att det är just tiden utanför arbetet som erbjuder den största tillfredställelsen, utan att det i stället är det sociala sammanhang som arbetet erbjuder som skapar grunden till personligt välbefinnande. För andra kan en ökad möjlighet att ägna sig åt andra saker vara förutsättningen för att liv och ork ska gå ihop. Möjligheten för individen att själv kunna anpassa arbetstid och ledighet innebär att människors olika önskningar och behov bättre kan tillgodoses.

Arbetstidsförkortningar tycks inte självklart vara några universallösningar på jämställdhets- och hälsoproblemen i samhället. Som politisk idé pekar kraven däremot på det stora behovet av att rita om livets gränser och skapa en jämnare balans, mellan människor, i arbete och privatliv.