



Är kortare arbetstid lösningen – och för vem?

SRATs rapport om ojämlika villkor,
arbetstid och arbetsmiljö

SRAT

Innehåll

Inledning	3
Arbetstid	6
Nästan en tredjedel arbetar deltid	7
Fler deltidsarbetande i kvinnodominerade yrken	7
Vad är främsta orsakerna till att arbeta deltid?	8
Deltidsarbete i några yrken och branscher	9
Femton procent har arbetstidsförkortning	10
Psykisk ohälsa kopplat till arbetslivet	12
Psykisk ohälsa främsta orsaken till längre sjukfrånvaro	12
Sjukfrånvaroklyftan mellan könen	13
Obalans mellan ansträngning och belöning	13
Arbetsmiljö och hållbar balans	14
Mer än var tionde har orimlig arbetsbelastning	14
Nära en tredjedel kan inte förena arbete med fritid och familj	16
Hur jobbar SRAT med arbetsmiljö?	17
Arbetstidsförkortning - inte svart eller vitt	18
Kortare arbetstid och förtroendearbetstid?	18
Bryt könsmönstret	16
Möjliggör flexibilitet och balans	19



DEBATTEN OM ARBETSTIDENS LÄNGD GÅR VARM. I ena ringhörnan står de som tycker att kortare arbetstid är ett modernt krav som löser många utmaningar i arbetslivet. I andra ringhörnan står de som tycker att arbetstidsförkortning är ett orealistiskt och dyrt förslag som hämmar produktivitet eller effektivitet. Ibland ställs frågan om anställda vill arbeta mindre men för samma lön som idag. Frågan är ställd på ett sätt som gör det lätt att svara ja. Många längtar efter att jobba mindre utan några ekonomiska konsekvenser.

Arbetstiden både flexibel och hårt styrd

SRAT har medlemmar i många branscher och sektorer. Vi är därför väl medvetna om att det finns en klyfta i arbetslivet, som ibland glöms bort i diskussionen om arbetstid. En del av våra medlemmar har redan arbetstidsförkortning eller flexibla villkor i form av förtroendearbetstid och möjlighet till distansarbete. Samtidigt är många anställda låsta av schemaläggning eller av regelstyrt arbete. Arbetsdagarna för högutbildade kan vara mycket flexibla eller mer styrda. När frågor om arbetstid diskuteras är det viktigt att komma ihåg att också många akademiker måste vara på en viss fysisk plats för att göra sitt jobb. Vi organiserar medlemsgrupper där det till exempel är höga krav på säkerhet eller närhet till en viss fysisk plats i verksamheten. Andra medlemsgrupper har tvärtom stor frihet och kan relativt självständigt lägga upp sin arbetstid eller arbeta platsoberoende.

Brister i arbetsmiljön och arbetstidsvillkor hänger nära samman. Vår undersökning visar att hög arbetsbelastning och bristen på återhämtning fortsätter att vara ett utbrett problem på många arbetsplatser där våra medlemmar arbetar. Att arbetsmiljön inte alltid är hållbar är en trolig förklaring till att många längtar efter att arbeta färre timmar.

I vår rapport vill vi peka på vitt skilda förutsättningar för anställda som redan har flexibilitet och de som har en mer låst arbetsvardag och en lägre grad av flexibilitet.

Arbetstidsvillkoren behöver se olika ut

SRAT vill vara en nyanserad röst i debatten om arbetstidsförkortning. Vi tror inte att det finns en lösning för arbetstid som passar överallt. Frågor om flexibilitet, inflytande, och hållbara arbetsdagar måste diskuteras och lösas parallellt med frågor om arbetstidsvillkor eller arbetstidsförkortning.

Vi tror att betydligt fler arbetsplatser kan komma överens om villkoren för arbetstid, distansarbete, schemaläggning och ledighet. Arbetsgivare har också ett ansvar för att arbeta förebyggande för en god arbetsmiljö. Anställda måste kunna ha ork till både arbete, fritid och familjeansvar. Det kan inte ligga på individen själv att bekosta och ordna ett hållbart arbetsliv genom att till exempel arbeta deltid för att klara kraven på jobbet.

Frågan om arbetstid är på bordet i många fackliga förhandlingar – och det är bra. SRAT tycker att det framför allt är i kollektivavtal och lokal samverkan som arbetstidsvillkor och arbetstid ska förhandlas fram. Vi är övertygade om att det är arbetsmarknadens parter och inte politiker som bäst avgör villkoren kring arbetstid.

SRAT VILL:

- Att fler arbetsplatser lokalt avtalar om arbetstidsförkortning och moderna arbetsvillkor för att möjliggöra balans mellan arbete och fritid.
- Att arbetsgivare fullt ut lever upp till sitt arbetsmiljöansvar för att bryta sjukfrånvaroklyftan mellan könen att främja och värna den svenska partsmodellen.
- Att arbetsgivare arbetar hälsofrämjande i enlighet med evidens och forskning och skapar balans mellan ansträngning och belöning.
- Att chefer och ledare i dialog med anställda möjliggör högre flexibilitet och större inflytande över arbetstid, distansarbete och schemaläggning.

Kort om SRAT:s rapport

SRAT ville ta reda på mer om våra medlemmars arbetstid, arbetsmiljö och graden av flexibilitet i arbetet. Årligen skickas en löneenkät till medlemmarna. I 2024 års löneenkät kompletterade vi med ett antal frågor om arbetsmiljö, deltidarbete, arbetstid, möjligheten att kombinera arbete med fritid och familj och i vilken grad medlemmarna har inflytande över sin arbetstid och sina arbetsuppgifter.

Enkäten skickades ut i november 2024 till lite drygt 15 000 medlemmar. Av dessa svarade cirka 5 700 personer, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 37,6 procent.

Vi har tittat närmare på sju stora branscher eller yrken i vår medlemskår: audionomer, logopeder, flygtekniker, optiker, barnmorskor, tandhygienister och tjänstemän inom trafik- och järnvägssektorn. Flera av dessa sju branscher har tydliga könsmonster. I flygteknikeryrket är en övervägande andel av de anställda män, medan professionerna barnmorska och tandhygienist är kvinnodominerade. I trafik- och järnvägsbranschen är det en något högre andel män än kvinnor anställda och i yrkena audionom, logoped och optiker en något högre andel kvinnor.

Arbetstid

HELTIDSMÅTTET I ARBETSTIDSLAGEN är fyrtio timmar per vecka och så har det sett ut sedan drygt femtio år. Men villkoren kring arbetstid kan se olika ut beroende på bransch eller arbetsplats. Många anställda på arbetsmarknaden har redan någon form av arbetstidsförkortning – och på en del arbetsplatser har kortare arbetstid varit en verklighet i årtionden.

I det här avsnittet beskriver vi vad våra medlemmar svarat kring sin arbetstid och hur många som arbetar deltid eller har någon typ av arbetstidsförkortning.

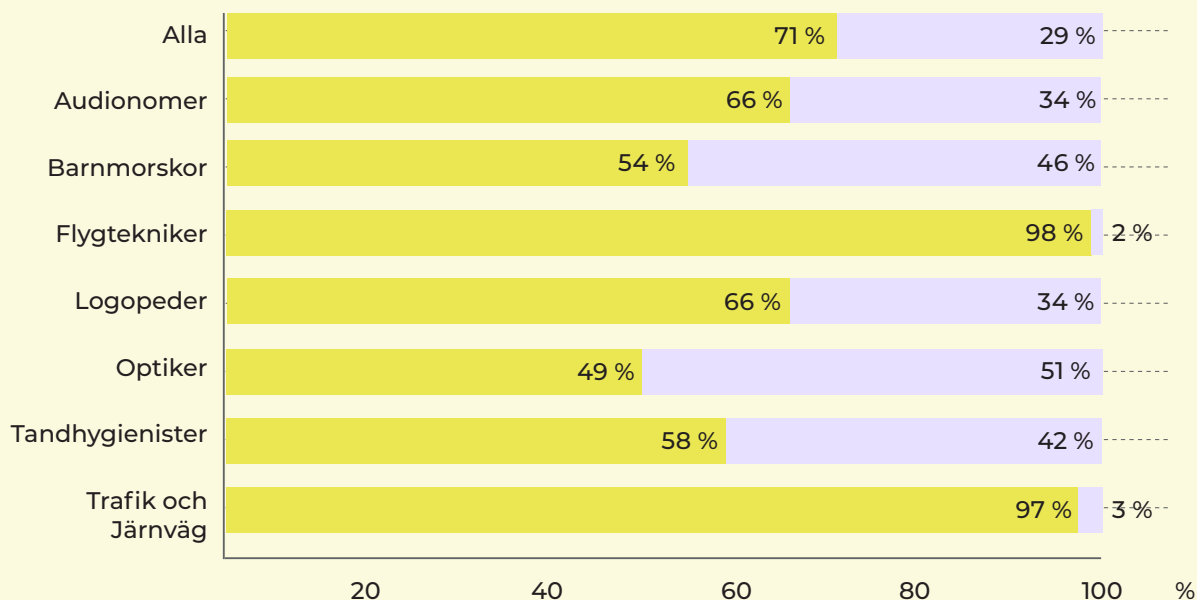
29%

arbetar deltid.
Det är framför allt i
kvinndominerade yrken
som flest arbetar deltid.



JAG ARBETAR DELTID ELLER HELTID

● Heltid ● Deltid



Nästan en tredjedel arbetar deltid

Vi frågade våra medlemmar om de arbetar deltid eller heltid. Av 5 700 respondenter arbetar majoriteten (71 procent) heltid medan 29 procent arbetar deltid.

Av de deltidsarbetande arbetar 71 procent av de svarande 76–99 procent av en heltid. En fjärdedel av de deltidsarbetande jobbar 0–75 procent av en heltid. Fem procent av de deltidsarbetande arbetar 49 timmar eller färre i veckan.

Fler deltidsarbetande i kvinnodominerade yrken

Vår undersökning visar ett tydligt mönster när det gäller deltidsarbete. Det är framför allt i kvinnodominerade yrken som flest arbetar deltid.

Av de sju olika yrken eller branscher som vi har undersökt är det optiker har den högsta andelen deltidsarbetande (51 procent). Men också i professionerna barnmorska och tandhygienist arbetar en hög andel deltid. Bland barnmorskor svarar 46 procent att de arbetar deltid och 42 procent av tandhygienisterna är deltidsarbetande. Motsvarande siffra för både logopeder och audionomer är 34 procent. I det manligt dominerade flygteknikeryrket är det bara två procent som arbetar deltid. Inom trafik och järnväg, där många arbetsplatser är manligt dominerande, arbetar tre procent deltid.

Vad är främsta orsakerna till att arbeta deltid?

Deltidsarbetande fick följdfrågan om vilken som är den främsta orsaken till att de arbetar deltid. De tre vanligaste orsakerna till deltidarbete är att ”det passar mig bra” (28 procent), ”jag nyttjar möjligheten till föräldraledighet” (26 procent) eller ”arbetsbelastningen är för tung för att arbeta heltid” (23 procent). Två procent arbetar deltid för att det inte finns heltidstjänster att få och tre procent arbetar deltid för att de är delvis sjukskrivna.

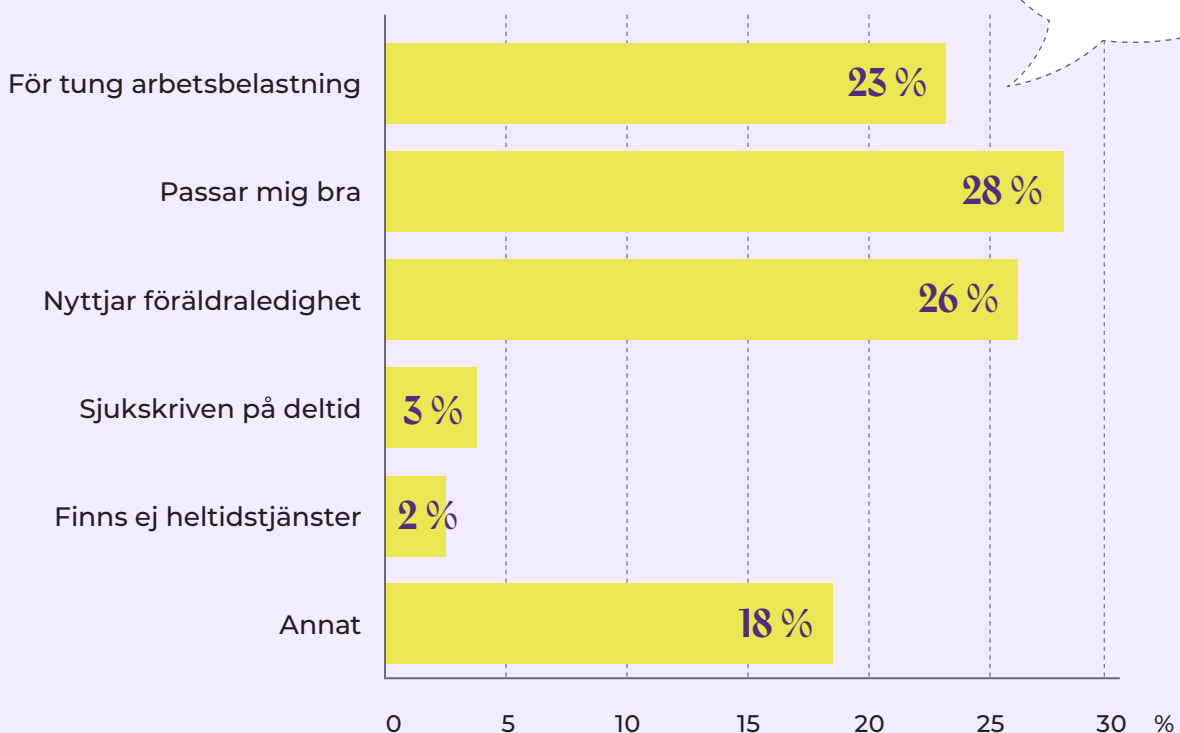
Närmare en tredjedel arbetar deltid för att det passar dem bra. Det är ett svarsalternativ som sannolikt innehåller en rad olika personliga preferenser eller individuella val. Frisvaren ger en del ledtrådar, men det är svårt att dra generella slutsatser.

Vi kan ändå konstatera att många beskriver att det är deltidarbete som får vardagen att gå ihop när man är förälder. Deltidsarbetet är nödvändigt för att hinna hämta och lämna barn, ta hand om barn med diagnoser eller sjukdomar och för att pussla ihop jobb och vardagsaktiviteter.

”

Jag jobbar 65%. Det funkar bättre för mig och min familj. Skulle aldrig mer vilja jobba heltid.

VAD ÄR FRÄMSTA ORSAKEN TILL ATT DU ARBETAR DELTID?



En del medlemmar arbetar deltid eftersom de studerar på deltid eller är deltids-pensionärer. Rösterna i frisvaren är blandade, men pekar ändå tydligt i en riktning. Att gå ner i arbetstid har varit en lösning för att få jobbet att gå ihop med familjeansvar och livet utanför arbetet.

Deltidsarbete i några yrken och branscher

Tuff arbetsbelastning eller föräldraledighet är som vi beskrivit två vanliga orsaker till att våra medlemmar arbetar deltid. Det är särskilt tydligt i kvinnodominerade yrken eller sektorer. För de allra flesta verkar det vara ett frivilligt val. Som vi beskrivit är det endast två procent som arbetar deltid för att det inte finns heltidstjänster att få.

Både bland barnmorskor och tandhygienister som arbetar deltid är det 32 procent som gör det för att arbetsbelastningen är för tung för att arbeta heltid. Bland logopeder är den främsta anledningen att de nyttjar möjligheten till föräldraledighet (45 procent).



Svårt att släppa arbetet vilket gör att fritid och sömn påverkas negativt.

För de som arbetar i trafik- och järnvägsbranschen eller flygteknikeryrket är det mycket få som svarat att de arbetar deltid. Vi kan därför inte dra någon slutsats om främsta orsakerna till deltidsarbete i dessa två branscher. I frisvaren för trafik- och järnvägsbranschen har dock påfallande många svarat att de har deltids-pension.

VAD ÄR FRÄMSTA ANLEDNINGEN TILL ATT DU ARBETAR DELTID? (PER FÖRENING)

	Audionomer	Barnmorskor	Logopeder	Optiker	Tandhygienister
Arbetsbelastningen är för tung för att arbeta heltid	24 %	32 %	10 %	25 %	32 %
Det passar mig bra	28 %	24 %	20 %	39 %	34 %
Jag nyttjar möjligheten till föräldraledighet	26 %	22 %	45 %	16 %	13 %
Jag är sjukskriven på deltid	3 %	1 %	6 %	3 %	3 %
Det finns inte heltidstjänster att få	2 %	3 %	2 %	1 %	3 %
Annat	17 %	18 %	17 %	16 %	15 %

* Från de föreningar som inte nämns i tabellen har för få svar kommit in för att kunna dra slutsatser.

Femton procent har arbetstidsförkortning

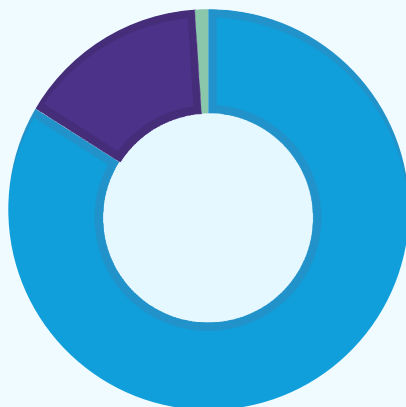
Vår undersökning visar att majoriteten av våra medlemmar arbetar heltid (71 procent) och en knapp tredjedel (29 procent) arbetar deltid. De som svarat att de arbetar heltid fick följdfrågan om de har någon form av arbetstidsförkortning idag. Av de heltidsarbetande svarar femton procent att de har någon form av arbetstidsförkortning.

Vi fick in drygt 400 frisvar kring arbetstidsförkortning och här vittnar medlemmar om mycket varierande villkor. En del medlemmar, främst logopeder inom skola och förskola, har så kallad ferietjänst. För många innebär det 45 timmar i veckan i utbyte mot en längre ledighet mellan terminerna, men villkoren varierar.

Natt- och skiftarbete med arbetstidsförkortning

Flera av våra yrkesgrupper arbetar natt eller skift. Bland flygtekniker finns en mängd varianter av arbetstidsvillkor där inte 40-timmarsveckan gäller, på grund av skift-, beredskaps- eller nattarbete. När det gäller barnmorskor finns många olika arbetstidsmått på grund av nattarbete, tjänster som är delade på flera arbetsplatser eller skiftarbete. Bland medlemmar som arbetar inom trafik- och järnvägsbranschen beskriver många att de ofta arbetar övertid och väsentligt mer än 40 timmar i veckan. Men även i denna yrkesgrupp finns arbetstidsförkortning på grund av skift-, natt- eller beredskapsarbete.

Av frisvaren framgår att det finns många arbetstidsmått, varav en del är precisa ner till hundradelsnivå. Många uppger att de arbetar 38 eller 39 timmar i veckan eller 32 timmar i veckan på grund av nattarbete. Men det finns en mängd olika varianter av kortare arbetstid som till exempel 34,22, 36,58, 38,15, 38,25, eller 38,35 timmar i veckan.



ÄR DIN HELTID 40 TIMMAR I VECKAN?

● Ja: 84 % ● Nej: 15 % ● Vet ej 1 %



SRAT TYCKER:

Den stora variationen av befintliga villkor på arbetsplatserna är viktig att ha med sig i diskussioner om arbetstidsförkortning.

Lös inte arbetstidsfrågor uppifrån och ner

Det finns alltså en uppsjö av varianter av villkor kring arbetstid och av arbetstidsförkortning på de arbetsplatser där SRAT:s medlemmar arbetar. Den stora variationen av befintliga villkor på arbetsplatserna är viktig att ha med sig i diskussioner om arbetstidsförkortning. Vi ser stora svårigheter att hitta lösningar uppifrån och ner som passar alla verksamheter och arbetsplatser. Arbetstidsvillkor behöver till stor del avgöras nära de anställda i lokala fackliga förhandlingar.

Många varianter av arbetstidsförkortning

Vi ville ta reda på hur många av våra heltidsarbetande medlemmar som redan idag har någon form av arbetstidsförkortning. Men på förhand insåg vi att det är svårt att kartlägga detaljer om vad arbetstidsförkortning innebär i praktiken för den enskilde.

Variationen av lokala eller individuella arbetstidsvillkor är mycket stor, eftersom arbetstid inte bara regleras i lag utan också i centrala kollektivavtal. Dessutom finns det en stor mängd så kallade lokala kollektivavtal som kan gälla en viss region, organisation eller arbetsplats. Lokala kollektivavtal är till sin grund just lokala – och förhandlas och uppdateras av fack och arbetsgivare på en stor mängd arbetsplatser. Utöver kollektivavtal finns också individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Vi har däremot kunnat ringa in hur många av de heltidsarbetande som har någon form av arbetstidsförkortning idag. Omfattningen och utformningen av villkoren är däremot svår att överblicka, vilket vi beskrivit orsakerna till ovan.

Psyisk ohälsa kopplat till arbetslivet

HÖG ARBETSBELASTNING behöver inte vara ohälsosam om det går att få återhämtning eller om arbetstempot bara är högt i perioder. Om det ständigt är för hög arbetsbelastning är dock risken för ohälsa hög.

I det här avsnittet går vi igenom statistik och forskning kring sjukfrånvaro och psykisk ohälsa kopplat till arbetslivet.

Psyisk ohälsa främsta orsaken till längre sjukfrånvaro

Idag är psykisk ohälsa den främsta orsaken till längre sjukfrånvaro. Så är situationen i Sverige, men också i en rad andra ekonomiskt utvecklade länder¹. International Labour Organisation (ILO) har konstaterat att psykisk ohälsa är en av de tre främsta orsakerna till sjukskrivning och förtidspension i många stater. ILO uppskattar samhällskostnaderna till 3–4 procent av BNP i EU:s medlemsstater².

Fram till millennieskiftet var det vanligt att sjukdomar i rörelseorgan, axlar, rygg och nacke var det som tvingade människor bort från arbetslivet i förtid. När arbetslivet har blivit mindre fysiskt för många har också ohälsan kopplad till människors förvärvsarbete förändrats. Sjukfrånvaron på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa har ökat med 29 procent mellan 2019 och 2023 – en drastisk ökning.

29%

Så mycket har sjukfrånvaron ökat på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa 2019-2023.

Det finns också ett könsmönster där den största ökningen av ohälsa kopplat till arbetsliv har skett på kvinnodominerade arbetsplatser. Ökningen av sjukfall längre än tre månader har varit tydligare bland kvinnor än män³. Av 42 000 fall av sjukfrånvaro med stressrelaterad diagnos år 2023 stod kvinnor för 33 200 av dessa, vilket motsvarar 79 procent. Den stressrelaterade psykiska ohälsan ökar också bland män, men bland män är det också mer vanligt med depressioner och andra psykiatriska diagnoser än bland kvinnor⁴.

¹ Försäkringskassans lägesrapport 2023:1: Psyisk ohälsa i dagens arbetsliv
² ILO 2000: Phyllis Gabriel och Marjo-Riitta Liimatainen: Mental Health in the Workplace
³ Forte 2020: En kunskapsöversikt. Psyisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro
⁴ Försäkringskassans lägesrapport 2023:1: Psyisk ohälsa i dagens arbetsliv

Sjukfrånvaroklyftan mellan könen

Kvinnor har alltså högre sjukfrånvaro än män på grund av psykisk ohälsa. Men varför finns det en sjukfrånvaroklyfta mellan könen?

I en kunskapsöversikt från Göteborgs Universitet⁵ drar forskarna slutsatsen att det finns sju möjliga förklaringar till att kvinnor är mer sjukskrivna än män på grund av psykisk ohälsa:

- Personalneddragningar
- Brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön
- Att arbeta i en kvinnodominerad bransch eller i ett yrke med låga krav på skicklighet eller kompetens
- Skillnader i arbetsvillkor i kvinnors och mäns yrken och arbetsplatser
- Rökning
- Låg utbildningsnivå
- Lång sjukskrivningstid

Av de sju orsakerna till sjukfrånvaroklyftan mellan könen är några på individnivå, som till exempel rökning. Men några av förklaringarna finns på strukturell nivå och har också en koppling till att den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad. Forskarna konstaterar att det just i kvinnodominerade sektorer finns påfrestningar i arbetsmiljön. Arbetssituationen kan öka risken för sjukfrånvaro med psykiatriska diagnoser. Forskarna drar slutsatsen att arbetsgivare och vårdgivare kan arbeta förebyggande genom att göra relevanta insatser⁶.

FORSKARE KONSTATERAR...

...det just i kvinnodominerade sektorer finns påfrestningar i arbetsmiljön.

Obalans mellan ansträngning och belöning

Brist på uppskattning är också en orsak till att fler kvinnor än män blir sjukskrivna med psykisk diagnos. Även för högutbildade råder det ibland en obalans mellan ansträngning och belöning i arbetslivet. För trots en tuff arbetsmiljö i kvinnodominerade sektorer är löneutvecklingen svag i flera yrken.

De flesta akademiska utbildningar är lönsamma ut ett livscykelperspektiv. Men Sacos livslöneberäkningar visar att det är en väldigt varierande lönsamhet och att en del högskoleutbildningar inte lönar sig privatekonomiskt. De undersöker 35 olika utbildningar och 11 av dessa ger en negativ nettolivslön jämfört med att yrkesarbeta direkt efter en gymnasieutbildning. De elva olönsamma utbildningarna leder ofta till yrken inom välfärden och är genomgående i kvinnodominerade sektorer⁷.

⁵ Göteborgs Universitet/Sahlgrenska akademien: Maria Boström och Gunnel Hensing: Vad kan förklara kvinnors högre sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa? En kunskapsöversikt av nordisk forskning publicerad under åren 2010-2019

⁶ Göteborgs Universitet/Sahlgrenska akademien: Maria Boström och Gunnel Hensing: Vad kan förklara kvinnors högre sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa? En kunskapsöversikt av nordisk forskning publicerad under åren 2010-2019

⁷ Saco 2024: Är din utbildning lönsam? Livslöner för 35 högskoleutbildningar

Arbetsmiljö och hållbar balans

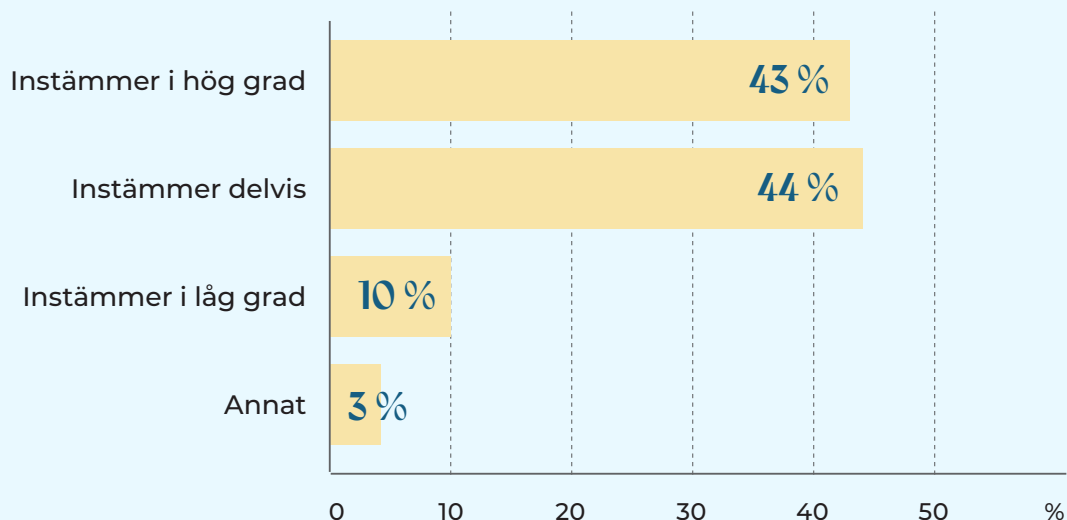
DEN HÄR RAPPORTEN BEKRÄFTAR det mönster som finns på hela arbetsmarknaden. Undersökningen vi genomfört visar att det är färre i de kvinnligt dominerade sektorerna som upplever att deras arbetsmiljö är rimlig.

I det här avsnittet går vi igenom vad medlemmarna svarat kring sin arbetsmiljö och möjligheterna att få balans mellan arbete, familj och fritid.

Mer än var tionde har orimlig arbetsbelastning

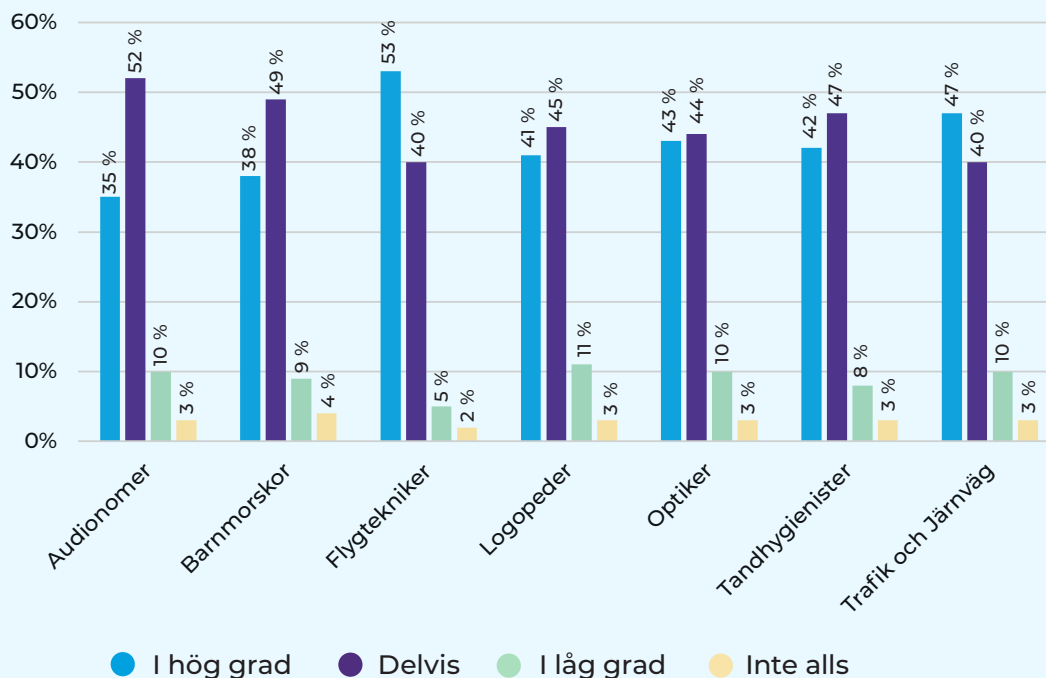
Vi frågade i vilken grad våra medlemmar kan instämma i påståendet ”min arbetsmiljö är rimlig” när de ser tillbaka på det senaste halvåret. Av de svarande instämmer 13 procent i påståendet ”min arbetsmiljö är rimlig” i låg grad eller inte alls. Drygt var tionde upplever alltså att arbetsbelastningen inte är rimlig sett över ett halvårs tid.

HUR VÄL STÄMMER DETTA PÅSTÅENDE IN PÅ DIG: ”MIN ARBETSMILJÖ ÄR RIMLIG”? *



* Frågan gäller det senaste halvåret.

HUR VÄL STÄMMER DETTA PÅSTÅENDE IN PÅ DIG: "MIN ARBETSMILJÖ ÄR RIMLIG"? (PER FÖRENING) *



* Frågan gäller det senaste halvåret.

Färre i de kvinnligt dominerade sektorerna upplever att deras arbetsmiljö är rimlig. Bland de tre grupperna logopedier, optiker och barnmorskor är det 14 procent som inte alls, eller i låg grad, instämmer i påståendet "min arbetsmiljö är rimlig". Motsvarande siffra för flygtekniker är sju procent och i trafik- och järnvägsbranschen 13 procent.

I frisvaren beskriver många sin arbetsmiljö ur olika perspektiv. Här berättar medlemmar om en ansträngd vardag där de ofta känner sig dränerade efter en arbetsdag. Ibland saknas möjligheter att jobba på distans eller att ha inflytande över sitt schema. Flera medlemmar vittnar om att de har en full tidbok och konstanta patientbesök, vilket innebär små möjligheter att kunna ta pauser och raster.

RÖSTER UR FRISVAREN:

"Känner mig nästan dagligen mentalt dränerad efter arbetet och har oftast ingen ork att ta mig för något än det mest nödvändiga i mitt privatliv."

"Sociala biten blir lidande med mycket natt- och helgarbete."

"Numer kollar jag inte mejl som chefen skickar från fredag kväll till måndag morgon. Det kan komma upp till 35 mejl på en helg"

Nära en tredjedel kan inte förena arbete med fritid och familj

Vi frågade om det är svårt att förena arbetet med fritid och familj. Nästan en tredjedel av våra medlemmar, 28 procent, svarar ja på den frågan.

Det är svårt att veta vad som ligger bakom många upplevelse att det är svårt att förena arbete med fritid och familj. I frisvaren finns en bredd av berättelser som vittnar om både goda möjligheter eller stora svårigheter att räkna till både på jobbet och på fritiden.

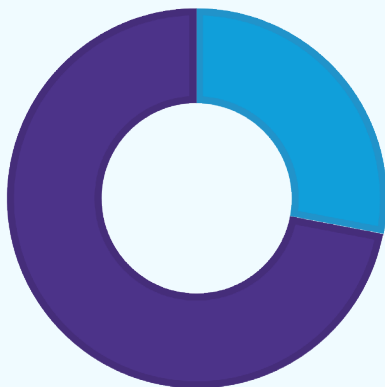
Många beskriver att tillvaron är tuff på grund av att barn eller anhöriga är sjuka eller har funktionsnedsättningar. En del skriver att det är arbetets art som gör dem slutkörda eller att skiftarbete och flexklocka skapar stress i tillvaron. De som däremot har möjlighet att distansarbete skriver att det verkligen underlättar att få möjlighet till balans och återhämtning.

RÖSTER UR FRISVAREN:

"På grund av oflexibilitet på jobbet går det ej att planera saker eller vara spontan. Allt måste planeras långt i förväg vilket inte håller."

"Ensamstående utan barn. Men ändå trött efter arbetsdagens slut."

"Jag skulle inte påstå att det är svårt, men jag önskar kunna ha större inflytande över min arbetstid så skulle balansen mellan arbete och fritid bli mycket bättre."



UPPLEVER DU ATT DET ÄR SVÅRT ATT FÖRENA DITT ARBETE MED FRITID OCH FAMILJ?

● Ja: 28 % ● Nej: 72 %



En av SRAT:s
prioriteringar är att
arbetsmiljön ska
vara hållbar hela
arbetslivet.

Hur jobbar SRAT med arbetsmiljö?

En av SRAT:s prioriteringar är att arbetsmiljön ska vara hållbar hela arbetslivet. Alla ska ha goda möjligheter till återhämtning och det ska gå att förena arbete och fritid. Långvarig stress är ett hinder för att anställda ska kunna använda sin förmåga och kompetens fullt ut. När arbetsbelastningen är för hög kan inte våra medlemmar leva upp till yrkesetik, säkerhets- eller legitimationskrav.

Arbetsgivare har det övergripande arbetsmiljöansvaret och måste systematiskt arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social hälsa. SRAT arbetar för att arbetsgivare ska leva upp till sitt ansvar och skapa balans mellan krav och resurser. Vi samarbetar nationellt med en mängd olika aktörer på arbetsmiljöområdet. Som fackförbund ger vi självklart råd och stöd i arbetsmiljöfrågor och stöttar medlemmar som har blivit drabbade av ohälsa på grund av arbetet. Arbetsmiljöarbete måste drivas hälsofrämjande, systematiskt och förebyggande – och det jobbar vi för varje dag i samverkan med arbetsgivare.

Arbetstidsförkortning – inte svart eller vitt

DET ÄR EN STYRKA att den svenska arbetslivsmodellen gör det möjligt att lösa arbetstid på olika sätt beroende på bransch, verksamhet och arbetsart. Många arbetsplatser har redan avtalat om arbetstidsförkortning på en mängd varierande sätt, vilket också framgår av vår rapport. Det är svårt att hitta en lösning för arbetstidsförkortning som fungerar för hela arbetsmarknaden. Arbetstidsförkortning behöver regleras genom kollektivavtal. Diskussionen om en så viktig fråga behöver diskuteras ur många vinklar och ha ett tydligt arbetsmiljö- och jämställdhetsperspektiv.

Kortare arbetstid och förtroendearbetstid?

Kortare arbetstid kan ha hälsofördelar. Men kan det lösa arbetsmiljöproblemen för anställda som har hög flexibilitet och grad av frihet i sitt arbete? Förtroendearbetstid eller möjligheter att arbeta digitalt och platsoberoende har revolutionerat arbetssättet för många. Det flexibla arbetet har många fördelar. Men det flexibla arbetet blir lätt det gränslösa arbetet. Det är lätt att fastna i ohälsosamma mönster med många övertidstimmar utan återhämtning mellan varven. Men bara för att anställda ständigt går att nå via telefon eller digitala system betyder det inte att

arbetet ska pågå jämt. Det är viktigt för hälsan att kunna stänga av och koppla bort jobbet.

En del medlemmar beskriver att de provat att gå ner i arbetstid, men märkte att det blev en ekonomisk fälla. Samma arbete skulle utföras, fast på färre timmar, och med mindre lön. Om arbetstidsförkortning innebär hundra procents arbete fast på färre timmar och till lägre lön blir inget vunnet för den enskilde anställde. Kortare arbetstid är kanske inte en optimal lösning för de som har flytande gränser mellan arbetstid och fritid.

Arbetstidsförkortning med bibehållen lön är såklart önskvärt – men är det realistiskt? I de flesta fall där arbetstidsförkortningar införts är det ju förknippat med att avstå något när det gäller villkor eller lön. Det är nog rimligt att anta att förändringar i arbetstiden inte kommer att vara gratis.

Bryt könsmönstret

Många kan känna sig slutkörda och stressade efter en arbetsdag. En ansträngd arbetsmiljö på jobbet i kombination med en hög belastning i privatlivet kan leda till sjukskrivningar. I rapporten har vi visat att sjukfrånvaron på grund av stressrelaterad psykisk

ohälsa har ökat dramatiskt i arbetslivet. Mot den bakgrunden är önskan om kortare arbetsdagar inte svår att förstå.

Idag jobbar en tredjedel av våra medlemmar deltid. Många gör det för att arbetsmiljön har brister eller för att kunna ta familjeansvar. Men det är inte rimligt att individer ska behöva avstå från inkomster för att åstadkomma balans mellan arbete och fritid. Kvinnor drabbas i större utsträckning än män av ohälsa och sjukskrivningar kopplade till arbetet. Det är framför allt kvinnor som tvingas att välja mellan hälsa och heltid.

I många verksamheter där majoriteten av de anställda är kvinnor har deltidsarbete blivit en överlevnadsstrategi. Det är övervägande kvinnor som jobbar på arbetsplatser med höga emotionella krav, otydliga strukturer men där det finns små möjligheter till återhämtning. Det är arbetsmiljöbrister som forskningen pekar ut som orsaker till ohälsa och långa sjukskrivningar. Dessutom råder det brist på balans mellan ansträngning och belöning på kvinnodominerade verksamheter, eftersom villkor och löneutveckling är svagare än i mansdominerade sektorer.

Arbetsgivare har ett arbetsmiljöansvar som inte ska läggas på den enskilde anställda. Det finns god evidens på hur man åstadkommer ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete. Arbetsgivare behöver leva upp till sitt ansvar och ha en god dialog med anställd och fackliga företrädare. Då finns det goda förutsättningar att bryta sjukfrånvaroklyftan mellan könen.

Möjliggör flexibilitet och balans

Det är mycket bra att diskussionen om arbetstidsvillkoren i arbetslivet är så levande. Arbetstidsförkortning är en mångfacetterad möjlighet. Arbetstid



Arbetsgivare har ett arbetsmiljöansvar som inte ska läggas på den enskilde anställda.

hänger också ihop med graden av flexibilitet i arbetet och med arbetsmiljön. Och enbart kortare arbetstid löser inte alla arbetsmiljöproblem.

Fler arbetsplatser kan göra det möjligt för anställda att få inflytande över sin arbetstid eller sin schemaläggning. Distansarbetet slog igenom på bred front under pandemin, men har tyvärr inte blivit en möjlighet för alla. För även i kontaktyrken finns det ofta möjligheter att göra delar av arbetsuppgifterna utan att vara på arbetsplatsen. Chefer och arbetsledare kan möjliggöra större flexibilitet och skapa balans mellan ansträngning och belöning.

Det lagstadgade måttet för arbetstid har inte ändrats under lång tid, men villkoren i arbetslivet har drastiskt ändrats på en trettioårsperiod. För vissa anställda är kortare arbetstid verklighet sedan länge, men för många snarast en utopi. Kortare arbetsdagar löser inte alla problem, men leder inte heller automatiskt till drastiskt sänkt produktivitet. Arbetstidsförkortning finns redan på många arbetsplatser och har gjort det länge. Debatten om arbetstidens längd är ganska svart-vit. SRAT:s förhoppning är att bidra till att lyfta fram fler nyanser – inte minst när det gäller arbetsmiljö och jämställdhet.

EN RAPPORT AV FACKFÖRBUNDET SRAT
SRAT.SE | E-POST: KANSLI@SRAT.SE



SRAT