

Kommunal.



# Deltid som otrygghet och strategi

EN RAPPORT OM DELTIDSARBETE BLAND KOMMUNALS MEDLEMMAR





# Deltid som otrygghet och strategi

EN RAPPORT OM DELTIDSARBETE BLAND KOMMUNALS MEDLEMMAR

MADELEINE EHLIN

# Innehåll

<b>Sammanfattning.....</b>	<b>5</b>
<b>Inledning.....</b>	<b>8</b>
Bakgrund och syfte.....	8
Upplägg.....	8
Begrepp.....	9
Deltid.....	9
Tidsbegränsad anställning.....	9
<b>Den ojämställda, ojämlika och osäkra arbetsmarknaden.....</b>	<b>10</b>
Deltidsarbetet: en fråga om klass, kön och födelseland.....	10
Ojämställd frånvaro.....	12
Den flexibla arbetskraften.....	13
<b>Deltidsarbetets orsaker och betydelser för arbetstagaren.....</b>	<b>16</b>
Deltid som otrygghet och strategi.....	16
Frivillig och ofrivillig deltid.....	17
Svårt att få heltidsarbete och fysisk och psykisk arbetsbelastning	17
<b>Deltid, heltid och arbetsförhållanden i äldreomsorgen.....</b>	<b>20</b>
Jäkt och psykisk ansträngning.....	20
Arbetsbelastning och bemanning.....	21
Generell nöjdhet som medarbetare.....	24
<b>Sammanfattande diskussion.....</b>	<b>27</b>
<b>Käll- och litteraturförteckning.....</b>	<b>29</b>

# Sammanfattning

Deltidsnormen i äldreomsorgen innebär att många av Kommunals medlemmar har en deltidssinkomst. Det har kortsiktiga och långsiktiga konsekvenser för arbetstagaren samt konsekvenser för jämställdhet och jämlikhet då deltidssarbetet är utbrett i kvinnodominerade arbetaryrken. Syftet med denna rapport är att undersöka vilka fler betydelse deltiden har för Kommunals medlemmar. Är heltid och deltid förenade med olika upplevelser av och förhållanden på arbetet? Vilka orsaker anger medlemmar till deltidssarbete? Den bidrar till kunskapen om deltidssarbete genom att svara på frågor om dess betydelse för arbetstagare och om deltiden är förknippad med andra förhållanden på arbetsplatsen än heltidssarbetet.

- Var fjärde medlem uppger att den huvudsakliga anledningen till att de arbetar deltid är att det är för svårt att få heltidssarbete. Vidare är närmare en tredjedel av den huvudsakliga förklaringen till deltidssarbete att arbetet är för psykiskt eller fysiskt tungt. Det bekräftar bilden av att deltid kan utgöra en osäkerhet och att arbetstagaren inte ges möjlighet till en trygg försörjning.
- Deltidssarbete tycks användas som en strategi av arbetstagare emot överbelastning eller ohälsa. Det visar sig genom att den vanligaste bidragande orsaken till deltidssarbete för de som uppgett att de valt att arbeta deltid är att arbetet är för psykiskt och/eller fysiskt tungt.
- En uppdelning av deltidssarbete i frivilligt och ofrivilligt är inte okomplicerad och har sina begränsningar. Rapporten visar att de orsaker till deltid som ibland tolkas som frivilliga lika gärna kan beskrivas som en grund till ofrivilligt deltidssarbete. Att arbetet är för psykiskt eller fysiskt tungt kan läsas som en yttre förutsättning som omöjliggör heltidssarbete, samtidigt är det de vanligaste bidragande skälen till att arbeta deltid för de som uppger att de valt att göra det. Förväntningar, krav och normer i omgivningen är faktorer som gör uppdelningen komplicerad. Ansvar för det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet kan påverka en persons sysselsättningsgrad. En arbetstagare kan uppleva att huvudansvaret för det som frivilligt med en annan upplever det som ett påtvingat ansvar.
- Heltid- och deltidssarbete är inte tydligt förenade med olika förhållanden på arbetet. Utifrån undersökningen går det dock inte att säga något om sysselsättningsgradens eventuella effekter utanför arbetet i form av t.ex. mer tid till återhämtning eller liknande som kan påverka arbetstagares situation.
- Det finns dock tendenser i underlaget som indikerar att deltidssarbetande som är tillsvidareanställda oftare än andra anställda upplever att bemanningen är otillräcklig och är de som upplever sämst möjligheter att påverka sin arbetsbelastning. Det kan tolkas som att deltidssanställda ofta arbetar vid tillfällen då arbetsbelastningen är hög och arbetet är krävande.

- Anställningsform har en tydligare koppling till olika situationer i arbetet. Tillsvidareanställda upplever i högre grad jäkt och psykisk ansträngning än tidsbegränsat anställda samt arbetar oftare utöver sin schemalagda arbetstid utan att få betalt. Detta kan tolkas som att olika anställningsformer kan bidra till olika roller på arbetsplatsen och innebära olika förväntningar på och förutsättningar för arbetstagare.
- Sju av tio medlemmar i äldreomsorgen är generellt nöjda eller mycket nöjda som medarbetare på sin arbetsplats. En tolkning av detta resultat är att Kommunals medlemmar, trots de ofta krävande arbetsförhållandena, uppskattar sitt yrke. Att så pass många svarande är nöjda som medarbetare visar på att de som arbetar i äldreomsorgen är rätt personer på rätt plats och är de som varje dag får verksamheten att fungera bra trots att förutsättningarna ofta saknas.
- Deltidsarbete är en komplicerad fråga då det kan ha olika betydelser för olika arbetstagare. För vissa är det val som är nödvändigt för att orka med arbetet och privatlivet eller helt enkelt ett val att lägga mer tid på annat än arbete. För vissa innebär deltiden en otrygg ekonomisk situation där höga krav på tillgänglighet och ett behov av fler timmar innebär en osäker arbetssituation. Samtidigt är det även en del av en arbetsmarknad som i hög grad är uppdelad efter kön där de kvinnodominerade yrkena värdeskränks och deltidsarbetet är utbrett, vilket bidrar till ekonomisk ojämställdhet och otrygghet.





# Inledning

## Bakgrund och syfte

Deltidsarbetet är omfattande i många av Kommunals yrken, såsom äldreomsorgen. Detta innebär att en deltidssinkomst är normen för många av Kommunals medlemmar. Det utgör ett hinder för lång- och kortsiktig försörjning och därmed ekonomisk trygghet och självständighet. I avtalet som Kommunal slöt med Sveriges kommuner och landsting under 2016 finns skrivningar om att heltid ska vara norm och ett partsgemensamt arbete för att öka heltidsarbetet har påbörjats, senast 2017 ska alla kommuner ha en plan för hur andelen som arbetar heltid ska öka. Syftet med denna rapport är att undersöka vilka fler betydelser deltiden har för Kommunals medlemmar. Är heltid och deltid förenade med olika upplevelser av och förhållanden på arbetet? Vilka orsaker anger medlemmar till deltidarbete? Det som undersöks är orsaker till deltidarbete samt om heltidsarbete och deltidarbete är förenat med olika arbetsförhållanden för medlemmar som arbetar inom äldreomsorgen, där en tredjedel av alla medlemmar arbetar. De största grupperna är undersköterskor och vårdbiträden.

Rapporten bygger vidare på den kunskap och de rapporter som Kommunal tidigare tagit fram om deltidarbete, vilka främst behandlat frågor om deltidarbetets omfattning i Kommunals branscher och om vilka det är som arbetar deltid. Den här rapporten bidrar till kunskapen om deltidarbete genom att svara på frågor om dess betydelser för arbetstagare och om deltiden är förknippad med andra förhållanden på arbetsplatsen än heltidsarbetet.

## Upplägg

Rapporten inleds med en redogörelse för deltidarbetets förekomst och karaktär i Kommunals branscher samt den arbetsmarknad det är en del av. Detta görs med hjälp av tidigare rapporter där dessa frågor analyserats och besvarats. Vidare undersöks vilka skäl till deltidarbete som medlemmar inom äldreomsorgen uppger och vad det säger om deltidarbetets olika funktioner och betydelser för arbetstagare. Därefter följer en undersökning av huruvida deltidarbete är förknippat med andra arbetsförhållanden än heltidsarbete. Tillsammans bidrar de två frågeställningarna till en beskrivning av deltidarbetets innebörd för arbetstagare inom äldreomsorgen.

Underlaget består, utöver Kommunals tidigare rapporter och annat relevant material, av två undersökningar gjorda bland Kommunals medlemmar. Den ena är en undersökning gjord bland medlemmar inom vård och omsorg om hel- och deltidarbete från hösten 2015. Den är gjord med webbintervjuer, 57 procent av bruttourvalet har minst påbörjat enkäten och datan består av 1024 kompletta intervjuer av vilka 576 svarande arbetar inom äldreomsorgen. Den andra undersökningen är en stor medlemsundersökning från hösten 2012 gjord med telefonintervjuer med över 11 181 medlemmar, varav 8091 arbetar inom äldreomsorgen som vårdbiträden eller undersköterskor. Svarsfrekvenser var 71 procent.



## Begrepp

### *Deltid*

Deltidsarbete har inte alltid en entydig definition. Ofta räknas 35 timmar i veckan eller mer som en heltid, och mindre än 35 timmar i veckan ses som en deltid. Ibland är deltid allt som är mindre än 100 procent av en heltid. Deltid kan även beskrivas i termerna kort och lång deltid. Kort deltid definieras som 40 procent eller mindre av en heltid och lång deltid är 41-99 procent av en heltid. I medlemsundersökningarna har medlemmar själva uppgett huruvida de arbetar deltid eller heltid och ett deltidarbete kan vara allt ifrån några få procent till 99 procent av heltid. Det är denna definition rapporten kommer att utgå ifrån.

### *Tidsbegränsad anställning*

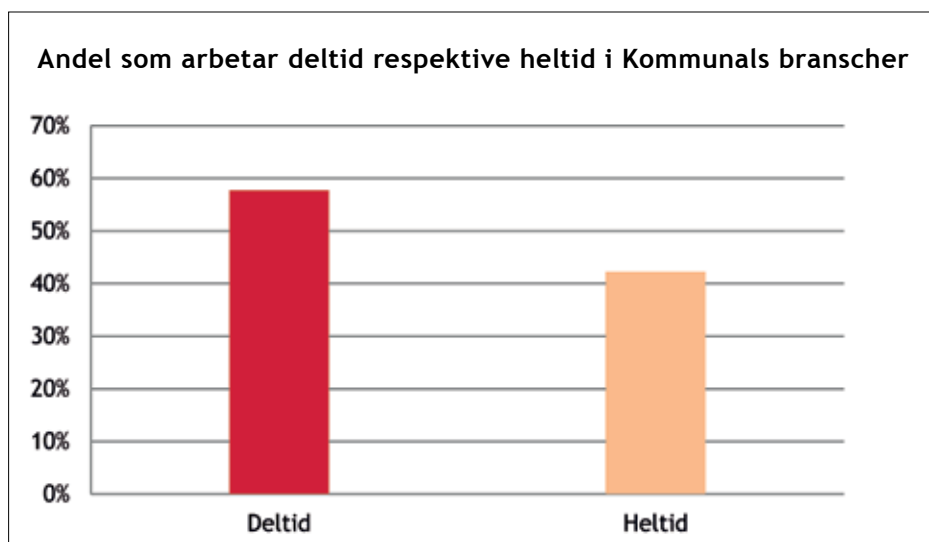
Tidsbegränsade anställningar är ett paraplybegrepp för att beskriva de anställningsformer som gäller under en begränsad tid. Det finns olika sorters tidsbegränsade anställningar där den vanligaste är allmän visstid. Andra former av tidsbegränsade anställningar är exempelvis vikariat och säsongsanställningar.<sup>1</sup> Tidsbegränsade anställningar används i denna text som en benämning för dessa olika anställningsformer. En tillsvidareanställning är en så kallad fast anställning och har inte ett förutbestämt slutdatum.

<sup>1</sup> Kommunal. *Flexibilitetens pris*. Stockholm: Kommunal, 2016, s. 14

# Den ojämställda, ojämlika och osäkra arbetsmarknaden

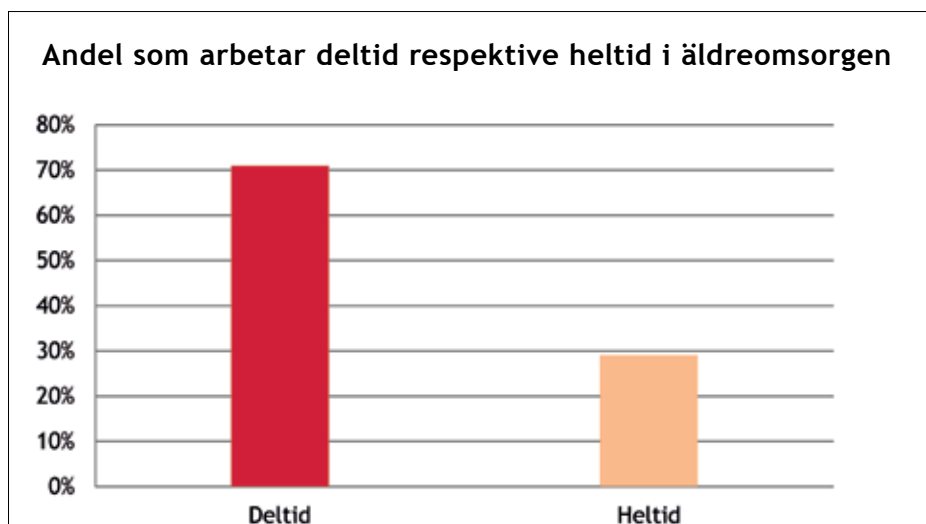
## Deltidsarbetet: en fråga om klass, kön och födelseland

Närmare sex av tio av arbetstagarna i Kommunals branscher arbetar deltid. Viktigt att notera är att Kommunals medlemmar generellt har en högre sysselsättningsgrad än arbetstagare i samma sektor som inte är organiserade men att heltid inte är norm i någon av grupperna. Kort sagt är det generellt sett vanligare med deltidarbete än heltidsarbete i Kommunals branscher.



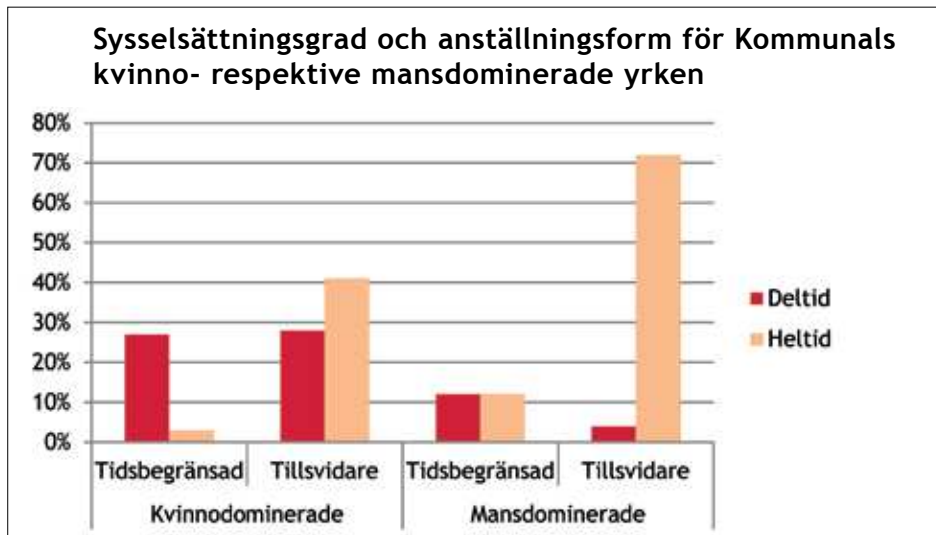
Källa: Kommunals lönestatistik, 2015

I äldreomsorgen är deltidarbete ännu vanligare. Diagrammet nedan visar att ungefär sju av tio arbetstagare i äldreomsorgen arbetar deltid och följaktligen arbetar tre av tio i äldreomsorgen heltid.



Källa: Kommunals lönestatistik, 2015

Det finns ett samband mellan deltid och kvinnodominerade yrken<sup>1</sup>. Deltidsarbete är vanligare inom Kommunals kvinnodominerade yrken än inom de mansdominerade yrkena. Sysselsättningsgraden varierar även med anställningsform. Deltidsarbete är mycket vanligt bland de som är tidsbegränsat anställda i ett kvinnodominerat yrke.



Källa: Kommunals lönestatistik, 2014

LO:s jämställdhetsbarometer från 2015 visar att varannan kvinna i ett arbetaryrke arbetar deltid medan var fjärde kvinna i ett tjänstemannayrke arbetar deltid. Drygt var tionde man arbetar deltid, oavsett om det gäller tjänstemän eller arbetare.<sup>3</sup> Dessa siffror beskriver ett mönster som säger att klass och kön har betydelse för en persons sysselsättningsgrad. Det utbredda deltidssarbetet kan sägas vara en del av den värdediskriminering som finns på arbetsmarknaden. Värdediskriminering är ett begrepp som beskriver sambandet mellan andelen kvinnor i ett yrke och låga löner och sämre villkor. Det är ett viktigt begrepp för att förstå Kommunals branscher eftersom Kommunal organiserar flera värdediskriminerade yrken, såsom vård och omsorg av barn, äldre och personer med funktionsnedsättning. Värdediskrimineringen drabbar hela yrkesgrupper och ofta alla i gruppen, oavsett kön. Kvinnor är majoriteten av de anställda i värdediskriminerade yrken och diskrimineringen innebär att lönen är lägre, de otrygga anställningarna är fler, sysselsättningsgraden är lägre och arbetsmiljön är sämre än i motsvarande mansdominerade yrke.<sup>4</sup>

Ytterligare en aspekt i beskrivningen av deltidssnormen är om arbetstagaren är född i eller utanför Sverige. En tidigare rapport från Kommunal har pekat på att utlandsfödda medlemmar generellt har en lägre sysselsättningsgrad, med några procentenheter, än medlemmar som inte är utlandsfödda.<sup>5</sup> Dock går det inte att se den typen av information i lönestatistiken och därav är det svårt att dra

<sup>2</sup> Yrken där andelen kvinnor är högre än 80 procent. På samma vis avser mansdominerade yrken de yrken där andelen män är högre än 80 procent. Undersköterska, barnskötare och måltidspersonal är exempel på kvinnodominerade yrken. Tekniker, park- och trädgårdsarbetare och brandman är exempel på mansdominerade yrken.

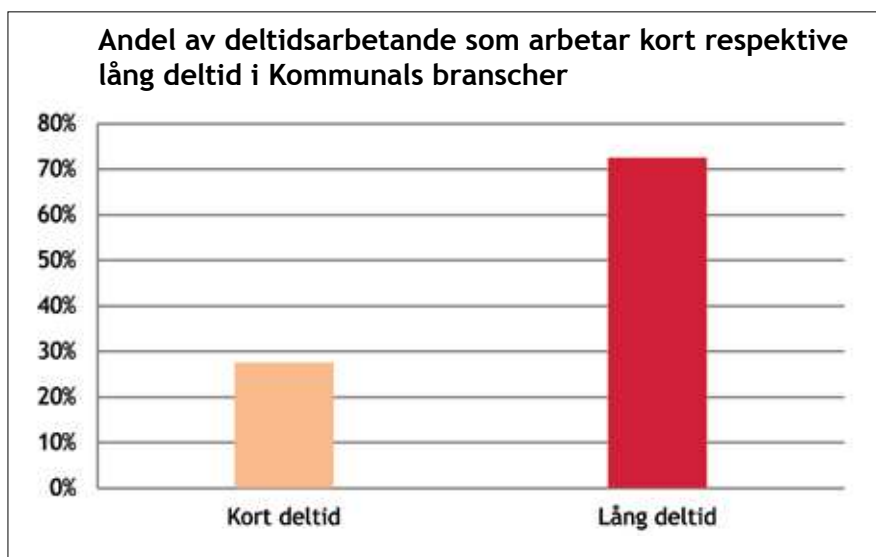
<sup>3</sup> Landsorganisationen i Sverige. *Tid, makt och pengar*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige, 2015, s.8

<sup>4</sup> Kommunal. *Fakta om jämlik jämställdhet*. Stockholm: Kommunal, 2016, s. 3

<sup>5</sup> Kommunal. *Mångfald i äldreomsorgen*. Stockholm: Kommunal, 2013, s. 15

slutsatser om en den typen av korrelation. Men det är en dimension som inte bör bortses från i samtalet om vem som arbetar deltid eftersom det är en fråga om möjlighet till sysselsättning och försörjning vilket vidare rör jämlikhet och jämställdhet.

Deltidsarbete kan se olika ut. Statistik visar att knappt 30 procent i Kommunals branscher arbetar kort deltid medan drygt 70 procent arbetar lång deltid. Kommunal har också tidigare visat att kvinnor deltid arbetar stora delar av livet. Genom att följa samma grupp medlemmar mellan 1994 och 2012 framgår det att det finns en viss rörelse från deltidarbete till heltidsarbete men att många i gruppen fortfarande arbetar deltid efter nästan 20 år i yrket eller branschen. Andelen kvinnor i gruppen som arbetade heltid 1994 var 38 procent och 2012 hade andelen ökat till 61 procent.<sup>6</sup>



Källa: Kommunals lönestatistik, 2015

Deltidsnormen i Kommunals branscher har ekonomiska konsekvenser för arbetstageren. Det finns konsekvenser på kort sikt då deltidarbete innebär en deltidssinkost och på lång sikt för socialförsäkringar baserade på inkomst, såsom pensionen. Deltidsarbetet innebär även en sämre löneutveckling än för de som arbetar heltid och att det finns ett "deltidsstraff" där medellönen för de som arbetar deltid, kort som lång, är lägre än för de som arbetar heltid.<sup>7</sup> Deltidsarbetet är med andra ord sammankopplat med möjligheten till ekonomisk självständighet. Eftersom det är främst kvinnor i arbetaryrken som arbetar deltid är detta, som konstaterat, en fråga som rör jämlikhet och jämställdhet.

## Ojämställd frånvaro

Det utbredda deltidarbetet i Kommunals kvinnodominerade yrken påverkar kvinnors närvaro på arbetsplatsen. Tillsammans med föräldraledighet och sjukfrånvaro utgör deltidnormen därför en ojämställd frånvaro som är ett uttryck för ett ojämställt familjeliv och arbetsliv.<sup>8</sup> Kvinnor tar ut majoriteten av

<sup>6</sup> Kommunal. *Halva arbetstiden, hela ansvaret*. Stockholm: Kommunal, s. 14-15

<sup>7</sup> SOU 2015:50 s.12, 59, Kommunal. *Halva arbetstiden, hela ansvaret*. s. 16-17

<sup>8</sup> Se t.ex. rapporterna *Halva arbetstiden, hela ansvaret*, *Kön, lön och arbetstid*, *Hela tiden*, *Fakta om jämställd jämlikhet*

föräldraledigheten och kön är idag den viktigaste faktorn för att förklara hur föräldrar fördelar föräldrapenningdagarna mellan sig, även om utbildning och inkomst också påverkar fördelningen. Kvinnor som är föräldrar deltid arbetar ofta under långa perioder och deras arbetstid minskar med föräldraskapet medan mäns arbetstid inte påverkas av det överhuvudtaget.<sup>9</sup> Det finns även ett samband mellan fördelningen av föräldraledigheten och den senare fördelningen av betalt och obetalt arbete. Den förälder som tar ut en större del av föräldraledigheten kommer sannolikt utföra en stor del av det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet och minska sin andel av det betalda arbetet. Kvinnor dubbelarbetar, det vill säga både förvärvsarbetar och har ett huvudansvar för hem och familj, i högre grad än män.<sup>10</sup> Denna fördelning och dess effekter på arbetstid leder till att kvinnor missgynnas löne- och karriärmässigt.<sup>11</sup>

Utöver föräldraledigheten är sjukskrivningar en del av en ojämn frånvaro från arbetsplatsen då kvinnor är frånvarande på grund av sjukdom oftare än män. Personer som dubbelarbetar möter en ökad risk för ohälsosam stress och vidare sjukskrivning.<sup>12</sup> Arbetsmiljön har betydelse för sjukskrivningar och kvinnor arbetar ofta på arbetsplatser med en krävande psykosocial arbetsmiljö och med människovärdande yrken eller serviceyrken som ställer höga krav på kompetens och engagemang.<sup>13</sup> Kommunals rapport *Halva arbetstiden, hela ansvaret* från 2014 beskriver bland annat att det finns ett samband mellan kvinnors föräldraskap och sjukskrivningar då kvinnors sjukskrivningar tenderar att öka med närvaron av ett barn<sup>14</sup> och skillnaden i risk för sjukfrånvaro mellan män och kvinnor har visat sig öka betydligt 2 år efter andra barnets födelse. Försäkringskassan tolkar att detta riskökningen sammanfaller med tidpunkten då föräldrar åter börjar förvärvsarbete och då ökar den dubbla arbetsbördan.<sup>15</sup>

Sammantaget är deltid och kvinnors frånvaro från arbetet ett komplext ämne som rör strukturell diskriminering och samspelar med faktorer såsom olika förväntningar på kvinnors och mäns föräldraskap, ansvar för det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet, arbetsvillkor, arbetsmiljö och den värdediskriminering som flera av Kommunals yrken möter.

## Den flexibla arbetskraften

Det är, som tidigare konstaterat, skillnad på deltid och deltid. I termer av trygghet kan skillnaden mellan en tillsvidareanställning på deltid och tidsbegränsad anställning på deltid vara stor. Deltidsarbetet är i hög grad kopplat till just tidsbegränsade anställningar, som ofta präglas av osäkerhet.<sup>16</sup>

<sup>9</sup> Kommunal. *Halva arbetstiden, hela ansvaret*, s. 20, Kommunal. *Fakta om jämlik jämställdhet*, s. 10-12, SOU 2015:50, s. 59

<sup>10</sup> Försäkringskassan. *Ojämsställd arbetsbörda*. Stockholm: Försäkringskassan 2013, s. 32-33

<sup>11</sup> SOU 2015:50, s. 59, Kommunal. *Halva arbetstiden, hela ansvaret*, s. 20, Försäkringskassan. *Ojämsställd arbetsbörda*, s. 32

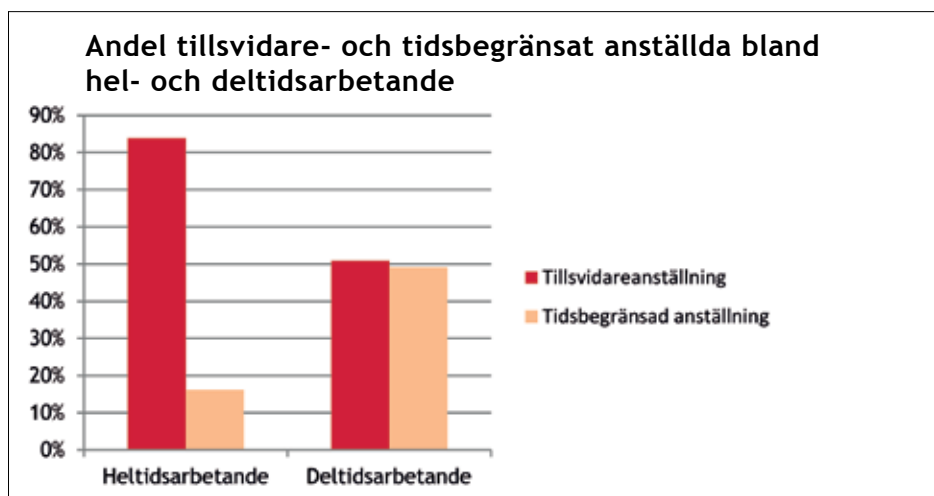
<sup>12</sup> Försäkringskassan. *Kvinnors sjukfrånvaro*. Stockholm: Försäkringskassan, 2014. s. 56

<sup>13</sup> SOU 2015:50, s. 60

<sup>14</sup> Kommunal. *Halva arbetstiden, hela ansvaret*, s. 22-26

<sup>15</sup> Försäkringskassan. *Kvinnors sjukfrånvaro*, s. 34

<sup>16</sup> Kommunal. *Fakta om jämlik jämställdhet*, s. 5, Kommunal. *Är det här okej?* Stockholm: Kommunal, 2014, Kommunal. *Visstid på livstid*. Stockholm: Kommunal, 2013



Källa: Kommunals lönestatistik, 2015

Tidsbegränsade anställningar har en negativ betydelse för Kommunals medlemmar. Dessa anställningar innebär ofta en osäker tillvaro. I rapporten *Status: Prekär* från 2016 beskrivs hur tidsbegränsat anställda medlemmar vittnar om svårigheter att planera sitt liv och om en otrygg försörjning, vilket påverkar hälsa och privatliv negativt. Rapporten *Är det här okej?* från 2014 visar att en tidsbegränsad anställning ofta är synonymt med en lägre lön än en tillsvidareanställning, att tidsbegränsat anställda i högre utsträckning än tillsvidareanställda oroar sig för att bli arbetslösa, att de inte har samma möjlighet till kompetensutveckling eller har samma tillgång till förmåner såsom friskvårdsbidrag som tillsvidareanställda. Endast en minoritet av Kommunals medlemmar uppger att de vill arbeta som tidsbegränsad anställd medan en majoritet vill ha och aktivt söker en tillsvidareanställning utan att få en.<sup>17</sup> Tidsbegränsat anställda upplever mindre kontroll över sin arbetssituation samt en svagare koppling till arbetsplatsen och till de tillsvidareanställda kollegorna som arbetar heltid. Kompetensutveckling och andra personalförmåner är ofta reserverade till de tillsvidareanställda.<sup>18</sup> Andelen tidsbegränsade anställningar ökar och de typer som har ökat mest sedan allmän visstid infördes 2008 är de mest prekära, osäkra, anställningarna såsom tim- och behovsanställningar.<sup>19</sup>

Tidsbegränsade anställningar är vanligast inom kvinnodominerade arbetaryrken. 29 procent är tidsbegränsat anställda inom Kommunals branscher och inom många kvinnodominerade arbetaryrken är andelen större, särskilt vårdbiträden sticker ut med 61 procent tidsbegränsat anställda år 2015. Personer födda i ett utomnordiskt land anställs i högre utsträckning tidsbegränsat än de personer som är inomnordiskt födda inom Kommunals branscher, 28 procent av de anställda som är födda i Norden är tidsbegränsat anställda jämfört med 34 procent av de som är födda utanför Norden.<sup>20</sup>

Kommunal kopplar de tidsbegränsade anställningarnas utveckling till förändringar av arbetsmarkanden och anställningstrygghetens utveckling. New public management (NPM), som är en beteckning för idéer om marknadsstyrning och kostnadseffektivisering av offentlig sektor, och en generell kostnadspress har lett till en ökning av flexibilitetstrategier

<sup>17</sup> Kommunal. *Är det här okej?*

<sup>18</sup> SOU 2015:50 s. 132

<sup>19</sup> Kommunal. *Status: Prekär*. Stockholm: Kommunal, 2016, s. 8

<sup>20</sup> Kommunal, *Status: Prekär*, s. 16-19



inom välfärdsverksamheterna. Även vinstmöjligheter i privat verksamhet skapar incitament att använda flexibilitetsstrategier för att kapa kostnader.<sup>21</sup> Arbetsgivare använder sig av tidsbegränsade anställningar och deltid för att öka flexibiliteten och dessa villkor innebär svårigheter för de som är anställda på otrygga termer.<sup>22</sup> De deltidanställda och tidbegränsat anställda blir en tillgänglig, flexibel och billig arbetskraftsreserv för arbetsgivaren. Men det riskerar att ske på bekostnad av arbetarnas trygghet och stabilitet. De anställda får betala med ekonomisk, social och hälsomässig utsatthet.<sup>23</sup>

<sup>21</sup> Kommunal. *Flexibilitetens pris*, s. 17-18

<sup>22</sup> SOU 2015:50 s. 132

<sup>23</sup> Karin Ullander-Wänman. *Flexibilitet - en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningstryggheten för arbetstagare i kommun och landsting*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, 2012, s. 54



# Deltidsarbetets orsaker och betydelser för arbetstagaren

Bakomliggande orsaker till arbetstagares deltidarbete utgör en del av beskrivningen av deltidnormen i Kommunals branscher. Det finns olika orsaker till deltid och det innebär att deltidarbete kan ha olika funktioner och betydelser för olika personer. Kunskap om dessa olika skäl är nödvändig för att förstå deltidnormens orsaker och dess betydelser för arbetstagare.

## Deltid som otrygghet och strategi

Utöver de långsiktiga ekonomiska konsekvenserna av deltid kan deltid och korta arbetstider innebära en osäker ekonomisk situation i vardagen. Oavsett anställningsform kan deltidanställda behöva fler timmar än de som står i kontraktet för att få ekonomin att gå ihop. Deltiden blir en del av en arbetsorganisation som kräver flexibilitet från de anställda, även när de anställda önskar stabilitet och trygghet i form av heltid och fastare arbetstider.<sup>24</sup> I en rapport från Nordiska ministerrådet om deltidarbete i Norden redovisas att deltidarbete i högre grad än heltidsarbete har eller har haft problem med låg inkomst.<sup>25</sup>

Deltidsarbete kan även ha en funktion som en strategi för att hantera ett tungt och stressigt arbete och undvika negativa effekter på hälsan. Det diskuteras i en rapport från Nordiska ministerrådet, *Part-time in the Nordic countries II*. I den redovisas att flera studier föreslår att deltidarbete används av anställda inom vård och omsorg för att undvika ohälsa och mental utmattning. Vissa forskare som refereras till menar att en del av det uttalat frivilliga deltidarbetet inom vård och omsorg kan förklaras med att anställda använder deltid för att anpassa sig till rigida arbetsorganisationer och tuffa arbetstider. Dock framhåller rapportens författare att det är svårt att dra slutsatser om i vilken utsträckning och i vilka former deltid som en strategi mot olika typer av ohälsa förekommer utifrån de studier som de undersökt.<sup>26</sup> Deltidsarbete har också visat sig vara relaterat till en minskad upplevd arbetstidsrelaterad hälsorisk, samt viss minskad risk för trötthet, störd sömn och olyckor.<sup>27</sup> En studie från Stockholms universitet baserad på enkäter bland 5000 anställda inom äldreomsorgen finner att heltidsarbetande oftare än deltidarbete upplever att de har för mycket att göra och att de känner sig otillräckliga gentemot de äldre. Vidare visar samma studie att heltidsarbetande i högre utsträckning än deltidarbete upplever psykisk och fysisk trötthet. Tröttheten är störst bland de som uppger att de har för mycket att göra och som känner sig otillräckliga i arbetet. I studien

<sup>24</sup> Se t.ex. Paula Mulinari. *Flexibilitetens gränser: Berättelser från golvet om ofrivillig deltid, solidaritet och flexibilitet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2004, s. 32

<sup>25</sup> Alma Wennemo Lanninger & Marianne Sundström. *Part-time work in the Nordic region*. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet, 2014, s. 48

<sup>26</sup> Ida Drunge & Cathrine Egeland. *Part-time work in the Nordic region II*. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet, 2014, s. 49-50

<sup>27</sup> Torbjörn Åkerstedt, Michael Ingre & Göran Kecklund. Stockholm: Stressforskningsinstitutet, 2012, s. 17-18

tolkas detta som att det utbredda deltidssarbetet bland omsorgsarbetare till viss del skulle kunna vara en anpassning till en krävande arbetssituation. Följaktigen menar författarna att arbetsmiljön måste förbättras om arbetet för ökad andel heltidsarbete inte ska leda till mer trötthet och påfrestande arbetsvillkor inom äldreomsorgen. De gör även analysen att kvinnors ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet i kombination med en krävande arbetssituation kan vara en del av förklaringen till den låga andelen heltidsarbetande inom äldreomsorgen.<sup>28</sup>

## Frivillig och ofrivillig deltid

I diskussionen om deltidssarbete görs ofta en uppdelning mellan ofrivilligt och frivilligt deltidssarbete. Det här är inte en irrelevant eller felaktig uppdelning, det finns de som aktivt vill och väljer att arbeta deltid och det finns de som vill arbeta heltid men som av olika skäl hindras. Men gränsdragningen mellan frivillig och ofrivillig deltid är inte alltid tydlig. Det som för vissa är grunden till frivillig deltid kan vara det som utgör ofrivilligt deltidssarbete för någon annan. Bristande förutsättningar i arbetsmiljö eller privatliv kan vara orsaker till deltidssarbete som beskrivs som frivilligt, samtidigt som det lika gärna kan beskrivas som ofrivilligt eftersom andra omständigheter hade möjliggjort heltidsarbete.<sup>29</sup> Det finns även normer och strukturer som formar och har betydelse för de val vi gör i livet. Ett tydligt exempel är män och kvinnors föräldraskap och hur föräldraförsäkringen fördelas mellan en kvinna och en man som får barn ihop. Det följer ett tydligt mönster och att som individ bryta mot detta mönster, denna norm, innebär ofta ett ifrågasättande, ett motstånd, från omgivningen.<sup>30</sup> Det här innebär att en uppdelning mellan ofrivillig och frivillig deltid inte är helt okomplicerad. Kommunal har i tidigare rapporter lyft att det behövs ett helhetsgrepp på deltidssnormen i arbetet för en jämställd och jämlik arbetsmarknad, där det finns utrymme att problematisera uppdelningen och samtidigt förståelse för deltidens olika funktioner och roller i olika arbetstagares liv.<sup>31</sup>

## Svårt att få heltidsarbete och fysisk och psykisk arbetsbelastning

Den undersökning som gjordes åt Kommunal av Novus 2015, om heltid och deltid bland medlemmar som arbetar inom vård och omsorg, är ett bra underlag för att öka förståelsen för deltidssnormens orsaker och för deltidssarbetets betydelse för arbetstagare. I den ställdes frågor till medlemmar som arbetar inom äldreomsorgen om vilka skäl som bidrar till att de arbetar deltid samt om vilket som är den huvudsakliga orsaken.

<sup>28</sup> Rolf Å Gustafsson & Marta Szebehely. *Arbetsvillkor och styrning i äldreomsorgens hierarki: en enkätstudie bland personal och politiker*. Stockholm: Institutionen för socialt arbete, 2005, s. 16, 38-42, 98-99

<sup>29</sup> Kommunal. *Kön, lön och arbetstid*. Stockholm: Kommunal, 2010, s. 55

<sup>30</sup> Kommunal. *Halva arbetstiden, hela ansvaret*, s. 23-26

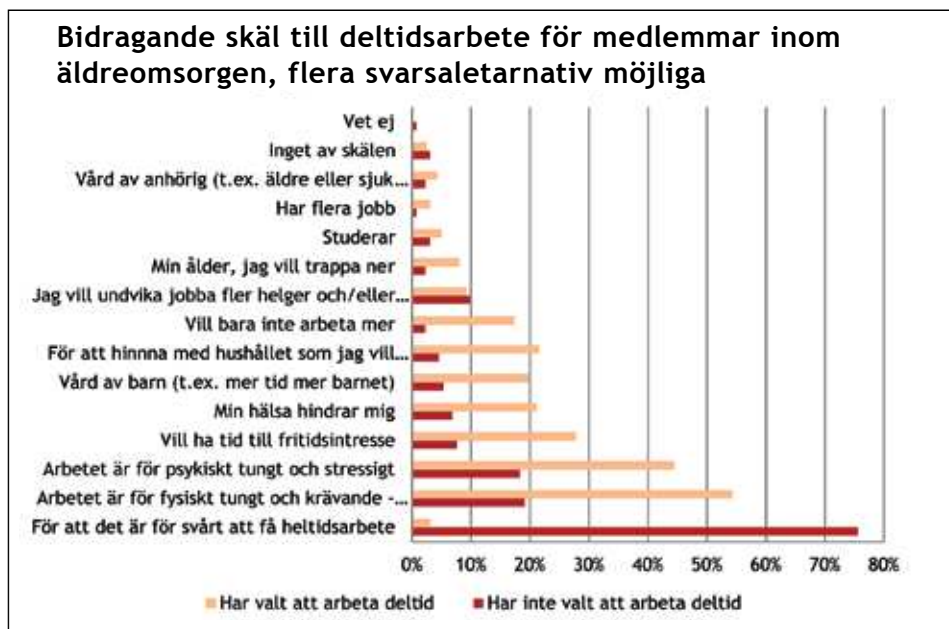
<sup>31</sup> Kommunal. *Kön, lön och arbetstid*, s. 55



Källa: Undersökning bland medlemmar som arbetar inom vård och omsorg, 2015, Novus

Diagrammet ovan visar vilket huvudsakligt skäl till deltidsarbete som medlemmar i äldreomsorgen uppgav i undersökningen. Var fjärde medlem arbetar deltid för att det är svårt att få heltidsarbete. Det bekräftar bilden av att deltid kan utgöra en osäkerhet och att arbetstagares trygghet och möjlighet till försörjning bortprioriteras. Närmare en tredjedel av förklaringen till medlemmars deltidsarbete handlar om att arbetet är för psykiskt eller fysiskt tungt. Deltidsarbete tycks alltså användas som en egen typ av arbetstidsförkortning eller strategi för att orka med, precis som tidigare rapporter och undersökningar funnit.

Samma undersökning visar att 45 procent av de svarande som arbetar deltid i äldreomsorgen uppger att de inte själva har valt att arbeta deltid medan 55 procent har valt det. Det kan finnas flera skäl till deltidsarbete, oavsett om det beskrivs som självvalt eller inte. I diagrammet nedan redovisas vilka de vanligaste bidragande skälen är till deltidsarbete för medlemmar som arbetar inom äldreomsorgen uppdelat efter om de svarande har valt eller inte valt att arbeta deltid. Det som uppges är hur stor andel i de två olika grupperna som angett att ett skäl varit bidragande till att den svarande arbetar deltid.



De två största bidragande skälen till att arbeta deltid för de som valt att göra det är att arbetet är för psykiskt eller fysiskt tungt för att arbeta fler timmar eller heltid. 54 procent av de som uppgett att de själva valt att arbeta deltid säger att den fysiska arbetsbelastningen är ett bidragande skäl till deras deltidsarbete. Det bekräftar att gränsen mellan frivilligt och ofrivilligt arbete inte alltid är tydlig samt indikerar att deltidsarbete i äldreomsorgen används som en strategi för att undvika ohälsa eller överbelastning. Med kunskapen att kvinnor i högre utsträckning än män dubbelarbetar, och att dubbelarbete ökar risken för sjukskrivningar, så är deltiden eventuellt även ett medel för att orka med ett krävande arbete och ett stort ansvar för det obetalda arbetet i hemmet. Runt 20 procent av de som valt att arbeta deltid uppger att hushållet och/eller vård av barn är bidragande orsaker till deras deltidsarbete. För en del medlemmar verkar deltiden ha en positiv betydelse genom att det möjliggör mer tid till fritidsintressen eller liknande. I undersökningen bland medlemmar om heltid och deltid från 2015 uppger sex procent av de som arbetar deltid i äldreomsorgen att det huvudsakliga skälet till deras deltid är att de vill ha tid till fritidsintresse. Fem procent uppger att de helt enkelt inte vill arbeta mer än deltid.

Sammantaget bekräftar denna undersökning att en uppdelning av deltidsarbete i frivilligt och ofrivilligt har sina begränsningar och att deltidsarbetet kan ha olika betydelser för olika arbetstagare. Att inte arbeta heltid för att arbetet är för fysiskt och/eller psykiskt tungt kan tolkas som en strategi för att undvika överbelastning eller ohälsa. Att det är för svårt att få heltidsarbete kan tolkas som att deltidsarbetet utgör en ekonomisk otrygghet där arbetstagaren inte ges möjlighet till en trygg försörjning.

# Deltid, heltid och arbetsförhållanden i äldreomsorgen

Hittills har det gjorts tydligt att deltidarbete är en del av en ojämsställd och ojämlig arbetsmarknad som är ett hinder för många arbetstagares ekonomiska trygghet och självständighet samt att den även kan tolkas användas som en strategi emot överbelastning eller ohälsa. Men är heltid och deltid förenade med olika upplevelser av och förhållanden på arbetet?

Eftersom tidsbegränsade anställningar ofta har en negativ påverkan på arbetstagares trygghet i arbetslivet och för att tidsbegränsat anställda ofta arbetar deltid är det nödvändigt att på något vis separera medlemmarnas sysselsättningsgrad från anställningsformen för att kunna analysera sysselsättningsgradens eventuella kopplingar till arbetsförhållanden. Det görs genom att de svarande delas upp och redovisas i fyra grupper: Heltidsarbetande med tillsvidareanställning, deltidarbete med tillsvidareanställning, heltidsanställda med en tim- eller tidsbegränsad anställning och deltidanställda med en tim- eller tidsbegränsad anställning.<sup>32</sup>

Svaren på följande frågor arbetsförhållanden jämförs: jäkt, psykisk ansträngning, möjlighet att påverka arbetsbelastning, otillräcklig bemanning, möjlighet att utföra arbetsuppgifter på utsatt arbetstid, arbete utanför schemalagd arbetstid utan betalning, delade turer och generell nöjdhet som medarbetare. De har valts eftersom de utgör en övergripande beskrivning av medlemmars arbetsbelastning och förhållanden på arbetsplatsen.

## Jäkt och psykisk ansträngning

Följande diagram visar att jäkt och psykisk ansträngning är vardag för många medlemmar. En tydlig majoritet upplever jäkt minst någon dag i veckan.<sup>33</sup>



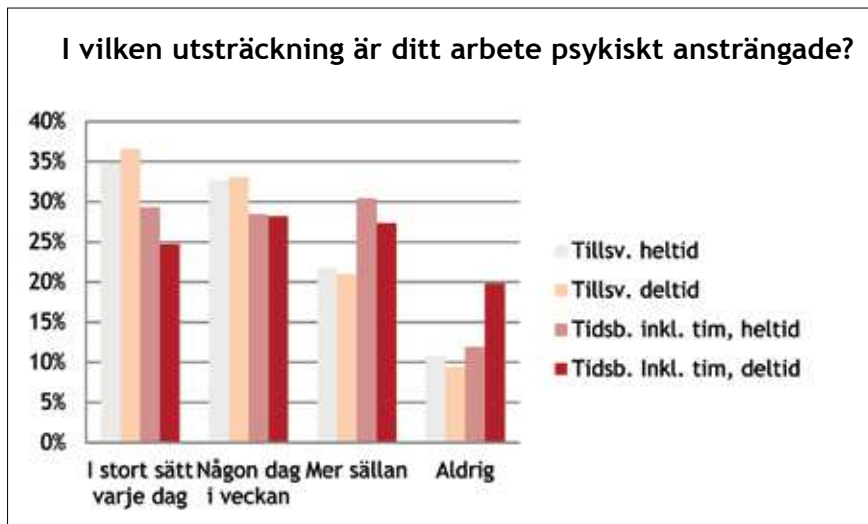
Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012

<sup>32</sup> I medlemsundersökningen från 2012 är svarande uppdelade i anställningsformerna tillsvidare-, visstids- och timanställning. Visstids- och timanställningarna slås ihop då de båda benämner osäkra anställningar och benämns i redovisningen av underlaget som tim- och tidsbegränsade anställningar.

<sup>33</sup> Tim- och deltidanställda ombads tänka på "varje dag" som "varje dag du arbetar", "någon dag i veckan" som "någon av de dagar du arbetar" osv.

Tillsvidareanställda, oavsett sysselsättningsgrad, tenderar att uppleva jäkt i en något större utsträckning än de tim- eller tidsbegränsat anställda. Det går inte att urskilja tydliga skillnader mellan deltid- och heltidsarbetandes jäkt, utan den stora skiljelinjen är anställningsform.

Som tidigare nämnt kan det vara skillnad på deltid och heltid. Om deltiden delas upp i kort och lång deltid syns inte några större skillnader mellan hur de två grupperna upplever jäkt. Det finns en antydning att de som arbetar kort deltid upplever mindre jäkt än de som arbetar lång deltid. Samma svarsmönster gäller för frågan om hur ofta arbetet är fysiskt ansträngande. Men indelningen av grupperna i kort och lång deltid och anställningsform gör att antalet respondenter i vissa grupper blir så pass få att det inte går att dra tillförlitliga slutsatser.

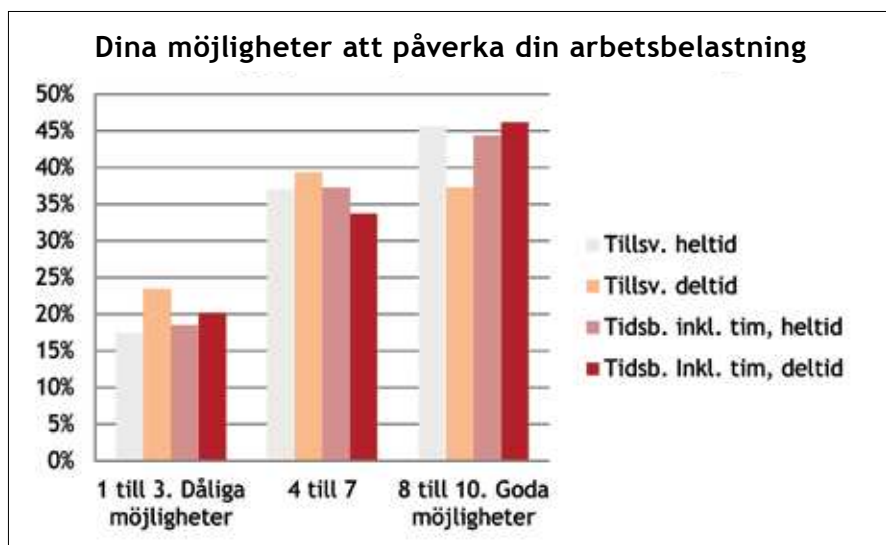


Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012

Svaren om psykisk ansträngning visar på samma tendens som svaren på frågan om jäkt. De största skillnaderna hittas mellan tillsvidareanställda och de tim- eller tidsbegränsat anställda. De tillsvidareanställda upplever oftare att arbetet är psykiskt ansträngande än de tidsbegränsat anställda. Av svaren att döma verkar tim- och tidsbegränsat anställda vara den grupp som i högst grad aldrig upplever arbetet som psykiskt ansträngande.

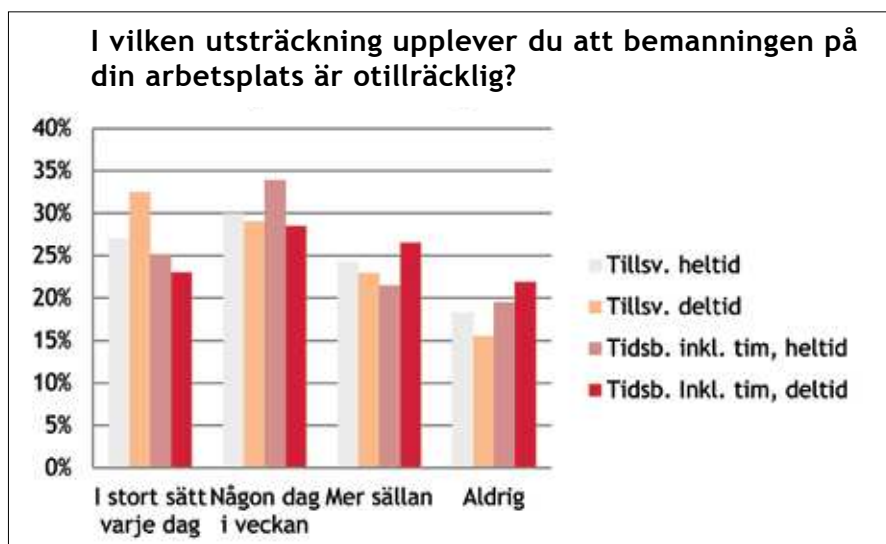
## Arbetsbelastning och bemanning

Hur medlemmar upplever bemanningen och möjligheten att påverka sin arbetsbelastning och utföra sina arbetsuppgifter på utsatt tid utgör mått på arbetstagarnas arbetsbörda. Diagrammet nedan visar att runt fyra av tio medlemmar uppger att de har goda möjligheter att påverka sin arbetsbelastning och att runt sex av tio medlemmar upplever dåliga eller halvdana möjligheter att påverka sin arbetsbelastning.



Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012<sup>34</sup>

Svarsmönstret antyder att den grupp som har sämst möjligheter att påverka sin arbetsbelastning är de som arbetar deltid och är tillsvidareanställda. Detta skulle kunna vara en indikation på att deltidsanställda ofta arbetar när belastningen är hög och i lägre utsträckning än heltidsanställda arbetar då arbetet innehåller vissa lugnare stunder. Mer eller mindre okej möjligheter

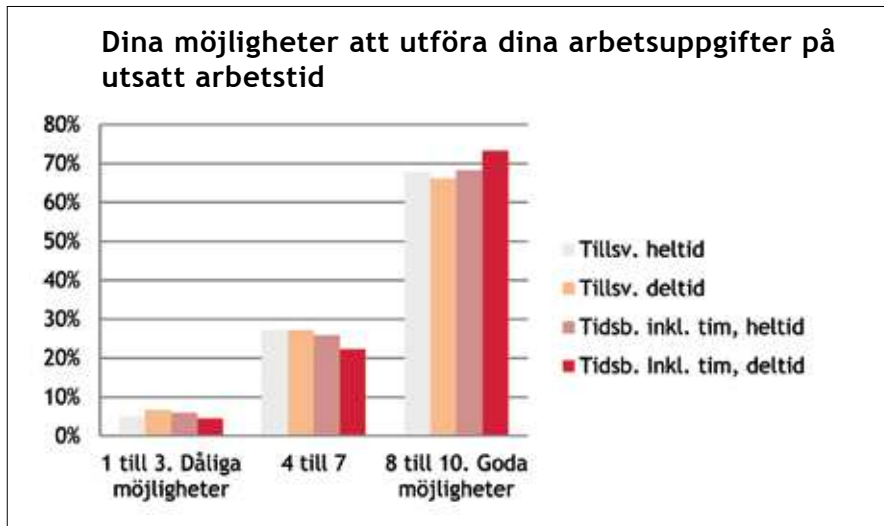


Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012

Diagrammet ovan visar att tillsvidareanställda som arbetar deltid även är den grupp som i störst utsträckning upplever att bemanningen är otillräcklig i stort sätt varje dag. Detta kan tolkas som ytterligare ett tecken på att deltidsanställda eventuellt tenderar att arbeta under intensiva former. Dock verkar deltidsarbetande som är tim- eller tidsbegränsat anställda uppleva att bemanningen är tillräcklig oftare än de andra grupperna. I övrigt är svaren om otillräcklig bemanning rätt så svårtolkade och visar inte på ett tydligt mönster.

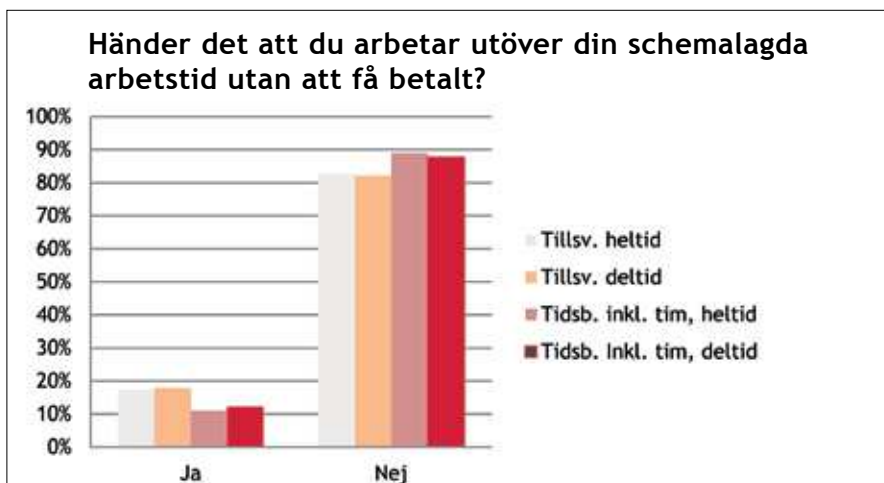
<sup>34</sup> I intervjun fick respondenterna svara med ett värde mellan 1-10. 1 är det lägsta betyget och 10 är det högsta.





Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012<sup>35</sup>

Diagrammet ovan visar att deltidssarbetande med tim- eller tidsbegränsade anställningar tycks ha något bättre möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter på utsatt arbetstid än resterande grupper. Tillsvidareanställda tenderar att ha marginellt sämre möjligheter än de tim- och tidsbegränsat anställda. Detta svarsmönster kan tolkas som att det stämmer överrens med analysen att tillsvidareanställda upplever mer jäkt än de tim- och tidsbegränsat anställda. Vidare kan dessa tendenser tänkas innebära att tillsvidareanställda har höga krav på sig gällande ansvarstagande för verksamheten. Det är en analys som får stöd även i nästa diagram som visar att det är vanligare att tillsvidare anställda arbetar utöver sin schemalagda arbetstid utan att få betalt.

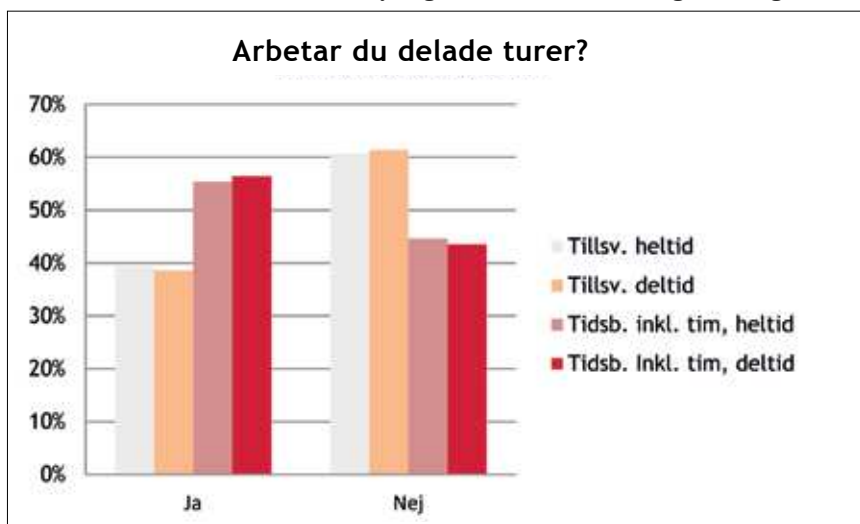


Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012

Ytterligare en skillnad som tycks vara kopplad till anställningsform finns i frågan om vilka som arbetar delade turer. Delade turer innebär att arbetstiden är uppdelad i två eller flera kortare pass, ofta med flera timmar mellan passen, detta gör att arbetstagaren kanske är borta från sitt hem och sin fritid i många fler

<sup>35</sup> I intervjun fick respondenterna svara med ett värde mellan 1-10. 1 är det lägsta betyget och 10 är det högsta

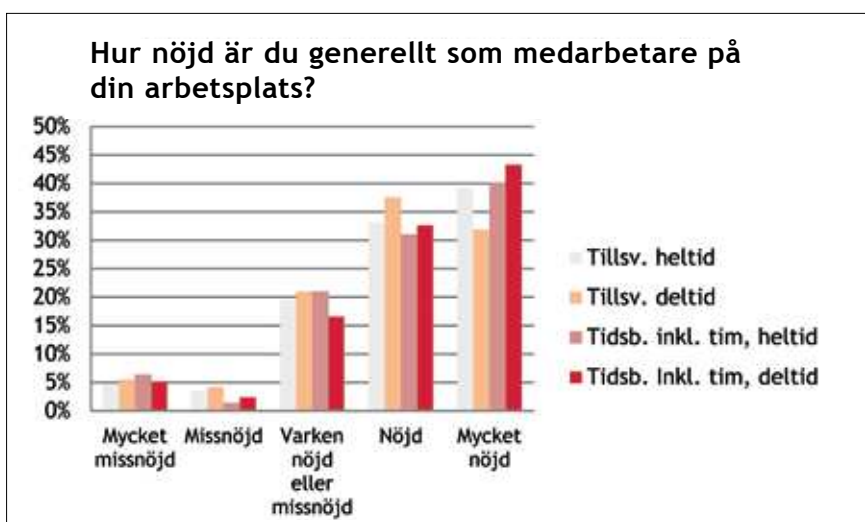
timmar än om arbetstiden varit sammanhängande. I medlemsundersökningen om deltid och heltid från 2015 svarar ungefär tolv procent av respondenterna som arbetar i äldreomsorgen att delade turer passar dem ganska eller mycket bra. Närmare 70 procent svarar att de passar dem ganska eller mycket dåligt att arbeta delade turer. Dessa siffror visar tydligt att delade turer i regel är något oönskat.



Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012

Medlemsundersökningen från 2012 visar att delade turer är vanligt förekommande i äldreomsorgen och att arbetstagaren med större sannolikhet arbetar delade turer om denne har en tim- eller tidsbegränsad anställning.

## Generell nöjdhet som medarbetare



Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012<sup>36</sup>

<sup>36</sup> I intervjun fick respondenterna svara med ett värde mellan 1-10, 1 är mycket missnöjd och 10 är mycket nöjd. I diagrammet står mycket missnöjd för 1-2, missnöjd för 3-4, varken nöjd eller missnöjd för 5-6, nöjd för 7-8 och mycket nöjd för 9-10.

Diagrammet visar hur nöjda de svarande är som medarbetare på sin arbetsplats. Det är svårt att urskilja någon större skillnad mellan grupperna gällande generell nöjdhet som medarbetare. Svaren följer ungefär samma mönster. Deltidsarbetande som är tillsvidareanställda svarar att de är mycket nöjda i lägre utsträckning än resterande grupper, men de kan fortfarande tolkas som ungefär lika nöjda eftersom de oftare svarar att de är nöjda vilket kan tänkas väga upp för den lägre andelen som är mycket nöjda. Denna skillnad kan även tolkas som en indikation på att deltidsarbetande som är tillsvidareanställda på något vis möter en annan situation i arbetet än resten av de svarande. Det skulle eventuellt kunna ha något att göra med att tillsvidareanställda som arbetar deltid har visat sig uppleva sämst möjlighet att påverka sin arbetsbelastning och i högst grad uppgår att bemanningen är otillräcklig dagligen.

37 procent av de svarande är mycket nöjda som medarbetare på sin arbetsplats. 35 procent har svarat med en sju eller åtta, vilket tolkas som att de är nöjda. Detta innebär att över 70 procent, nästan tre av fyra respondenter, har svarat att de är nöjda eller mycket nöjda. Över var fjärde medlem uppgav följaktligen ett värde under sju, vilket tolkas som att de är mycket missnöjda, missnöjda eller varken nöjda eller missnöjda. Den största andelen av dessa hör till den sistnämnda gruppen.

De tidigare redovisade svaren på medlemsundersökningen visar att många av de som arbetar i äldreomsorgen varje dag möter en hög arbetsbelastning som ofta är svår att påverka. Var tredje svarande upplever psykisk ansträngning varje dag och att närmare varannan svarande upplever jäkt varje dag. Resultatet kan tyckas vara anmärkningsvärt i ljuset av det som precis konstaterats om arbetsförhållanden i äldreomsorgen. En majoritet kan tolkas vara nöjda eller mycket nöjda som medarbetare på sin arbetsplats, vilket kanske inte upplevs förenligt med den höga graden av jäkt och psykisk ansträngning etc. som undersökningen också visat. En tolkning av detta resultat är att Kommunals medlemmar, trots de ofta krävande arbetsförhållandena, uppskattar sitt yrke. Det är givetvis ett stort problem att över var fjärde svarande inte är nöjd som medarbetare på sin arbetsplats, men att så pass många svarande är nöjda som medarbetare visar på att de som arbetar i äldreomsorgen är rätt personer på rätt plats och är de som varje dag får verksamheten att fungera bra trots att förutsättningarna ofta saknas. Det är visat också på hur bra äldreomsorgen skulle kunna vara som arbetsplats om arbetsmiljö och personal prioriteras.



## Sammanfattande diskussion

Det som framkommit i denna undersökning av deltidens orsaker och betydelser och av huruvida det är förenat med särskilda arbetsförhållanden är att sysselsättningsgraden generellt inte tycks ha en tydlig koppling till den anställdas situation på arbetsplatsen. Det har framkommit att en majoritet av Kommunals medlemmar dagligen eller någon gång per vecka upplever jäkt, psykisk ansträngning eller att bemanningen är otillräcklig. Det betyder att de flesta som arbetar i äldreomsorgen har en hög arbetsbörda. Dock verkar olika sysselsättningsgrader inte i någon större utsträckning vara förenade med olika arbetssituationer. Detta skiljer sig från Gustafsson och Szebehelys enkätstudie från Stockholms universitet, som tidigare refererats till, som fann att heltidsanställda i större utsträckning upplevde psykisk trötthet m.m. Men det finns en antydning i underlaget att deltidens arbetande med en tillsvidareanställning har sämst möjlighet att påverka sin arbetsbelastning och upplever oftast att bemanningen är otillräcklig. Det kan tolkas som att deltidens anställda ofta arbetar vid tillfällen då arbetsbelastningen är hög och arbetet är krävande. Samtidigt verkar deltidens arbetande med en tim- eller tidsbegränsad anställning i störst utsträckning uppleva att bemanningen är tillräcklig. Vilket skulle kunna innebära att alla deltidens anställda inte möter samma typ av schemaläggning.

Resultatet kan tolkas som att deltidens arbete som en strategi mot överbelastning på arbetet inte är särskilt effektiv eftersom deltiden inte tycks innebära en betydande mindre belastning i arbetet liknande. Dock kan undersökningen inte säga något om deltidens betydelse utanför arbetet, det kanske ger mer tid till återhämtning eller andra aktiviteter som har positiv påverkan på välmående eller möjligheten att hantera ett krävande arbete. Men utifrån vad undersökningen visar utgör inte sysselsättningsgraden generellt en tydlig skiljelinje mellan en tung och mindre tung belastning i arbetet eller liknande inom äldreomsorgen.

Det är främst anställningsformen som är förenad med olika svar i medlemsundersökningen. Det är i sig inte förvånande. Kommunal har i flera rapporter visat att anställningsformen har betydelse för arbetstagarnas trygghet och välmående.<sup>37</sup> Men något som vid första anblick är anmärkningsvärt är att medlemmar med tillsvidareanställning tenderar att uppleva mer jäkt och mer psykisk ansträngning än tim- och tidsbegränsat anställda. Anledningen till att detta resultat kan tyckas underligt är att tidsbegränsade anställningar ofta innebär stor osäkerhet och stress för arbetstagaren. Men det som undersökningen säger något om är jäkt och psykisk ansträngning på arbetsplatsen, inte om hur anställningsformen påverkar arbetstagare möjlighet att planera sina liv eller till en trygg försörjning. Att tillsvidareanställda upplever psykisk ansträngning och jäkt i högre grad än tidsbegränsat anställda kan vara ett tecken på att tillsvidareanställda förväntas ta och behöver ta ett stort ansvar för verksamheten. En del av förklaringen kan vara att en tillsvidareanställning innebär en större chans för en person att knyta en närmare kontakt med brukarna. Det i sin tur innebär ett stort känslomässigt engagemang som medför att det upplevs som mer besvärligt när verksamheten inte fungerar än om

<sup>37</sup> Se t.ex. Kommunals rapporter Status: *Prekär och Flexibilitetens pris*

relationen inte varit lika nära. Tim- och tidsbegränsat anställda arbetar oftare delade turer och har, som andra undersökningar visat, ofta en svagare koppling till arbetsplatsen och sämre tillgång till förmåner än tillsvidareanställda. Det är något som kan tänkas passa in i samma beskrivning, koppling till arbetsplatsen och arbetstid m.m. hänger sannolikt ihop med olika krav, förväntningar och förutsättningar i arbetet.

Deltid beskrivs tidigare i rapporten som en självvald strategi mot ohälsa eller överbelastning eller som något som är otryggt och oönskat. Dessa olika betydelser och roller är inte isolerade från varandra. Den ena beskrivningen utesluter inte den andra. De kan vara lika verkliga. Det här är en del av vad som gör frågan om deltid komplicerad. För vissa är det val som är nödvändigt för att orka med arbetet och hemmet eller helt enkelt ett val att lägga mer tid på annat än arbete. Detta val ska inte förminskas eller stämpas som dåligt. Samtidigt är dock deltiden en del av en arbetsmarknad som i hög grad är uppdelad efter kön där de kvinnodominerade yrkena värdediskrimineras och deltid arbetet är utbrett, vilket bidrar till ekonomisk ojämställdhet och otrygghet. Det behöver förändras. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden behöver förbättras och det behöver ske tillsammans med arbetet för heltid som norm, precis som tidigare studier påpekat. De som arbetar i äldreomsorgen ska inte behöva välja mellan en rimlig arbetsbelastning och ekonomisk trygghet. Som Kommunal har konstaterat förr måste heltid också vara en rimlighet.

Deltidsnormen är ett problem och heltid som norm är en förutsättning för att skapa möjligheter till en trygg försörjning för de som arbetar i äldreomsorgen och andra branscher. Denna rapport visar att anställningsform i högre grad än sysselsättningsgraden tenderar att vara kopplad till olika arbetsförhållanden. Utifrån denna undersökning är det svårt att dra bestämda slutsatser om varför tillsvidareanställda oftare upplever en tyngre arbetsbelastning än tim- och tidsbegränsat anställda men oavsett förklaring vet vi sedan tidigare att tillsvidareanställningar är centrala för att skapa bra villkor för arbetstagare. Heltid *och* tillsvidareanställningar behöver vara norm för att förbättra arbetsvillkoren för de som arbetar i äldreomsorgen.

## Käll- och litteraturförteckning

Drunge, Ida & Egeland, Cathrine. *Part-time work in the Nordic region II: a research review on important reasons*. Tema Nord 2014:560. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet, 2014.

Wennemo Lanninger, Alma & Sundström, Marianne. *Part-time work in the Nordic region: part-time work, gender and economic distribution in the Nordic countries*. Tema Nord 2014:503. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet, 2014.

Försäkringskassan. *Ojämsställd arbetsbörda – Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete*. Socialförsäkringsrapport 2013:9. Stockholm: Försäkringskassan, 2013.

Försäkringskassan. *Kvinnors sjukfrånvaro – En studie av förstagångsföräldrar*. Socialförsäkringsrapport 2014:14. Stockholm: Försäkringskassan, 2014.

Gustafsson, Rolf Å. & Szebehely, Marta. *Arbetsvillkor och styrning i äldreomsorgens hierarki: en enkätstudie bland personal och politiker*. Stockholm: Institutionen för socialt arbete, Socialhögskolan, Stockholms universitet, 2005.

Kommunal. *Hela tiden – en helhetssyn på arbetstidsfrågan*. Stockholm: Kommunal, 2006.

Kommunal. *Kön, lön och arbetstid*. Stockholm: Kommunal, 2010.

Kommunal. *Visstid på livstid - En rapport om de otrygga anställningarna*. Stockholm: Kommunal, 2013.

Kommunal. *Mångfald i äldreomsorgen – om anställningsvillkor för utlandsfödda medlemmar i Kommunal*. Stockholm: Kommunal, 2013.

Kommunal. *Halva arbetstiden, hela ansvaret – en rapport om kvinnors deltidarbete*. Stockholm: Kommunal, 2014.

Kommunal. *Är det här okej? - en rapport om villkoren för visstids- och timanställda*. Stockholm: Kommunal, 2014.

Kommunal. *Fakta om jämlik jämställdhet – underlagsrapport från jämställdhetspolitiska utredningen*. Stockholm: Kommunal, 2016.

Kommunal. *Status: Prekär – en rapport om tidsbegränsat anställda*. Stockholm: Kommunal, 2016.

Kommunal. *Flexibilitetens pris – en rapport om anställningstrygghet i privat och offentlig vård och omsorg 1987-2015*. Stockholm: Kommunal, 2016.

Landsorganisationen i Sverige. *Tid, makt och pengar: Sveriges jämställdhetsbarometer 2015*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige, 2015.



Mulinari, Paula. *Flexibilitetens gränser: Berättelser från golvet om ofrivillig deltid, solidaritet och flexibilitet*. Arbetslivsrapport 2004:12. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2004.

SOU 2015:50. Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. *Hela tiden hela lönen: utmaningar för ett jämställt arbetsliv*: slutbetänkande.

Ulander-Wänman, Karin. *Flexibilitet - en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningstryggheten för arbetstagare i kommun och landsting*. IFAU-rapport 2012:20. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, 2012.

Åkerstedt, Torbjörn, Ingre, Michael & Kecklund, Göran. *Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman?* Stressforskningsrapport nr 324. Stockholm: Stressforskningsinstitutet, 2012.



Många av Kommunals medlemmar arbetar deltid. Orsakerna till det varierar. V Deltidsarbete är en komplicerad fråga då det kan ha olika betydelser för olika arbetstagare. För vissa är det val som är nödvändigt för att orka med arbetet och privatlivet eller helt enkelt ett val att lägga mer tid på annat än arbete. För vissa innebär deltiden en otrygg ekonomisk situation där höga krav på tillgänglighet och ett behov av fler timmar innebär en osäker arbetsituation. Samtidigt är det även en del av en arbetsmarknad som i hög grad är uppdelad efter kön där de kvinnodominerade yrkena värdediskrimineras och deltidarbetet är utbrett, vilket bidrar till ekonomisk ojämställdhet och otrygghet.