

## Motion till riksdagen 2013/14:Sf264

av Åsa Romson m.fl. (MP)

# Ett hållbart arbetsliv

## 1 Sammanfattning

Miljöpartiet vill ge människor större möjlighet att påverka sitt arbetsliv och sin arbetstid. Det är viktigt både för livskvalitet och för miljöhänsyn. Det finns människor som arbetar betydligt mindre än vad de skulle vilja, samtidigt som det finns de som jobbar mycket mer än de önskar. För många är det svårt att få ihop arbete, barn och fritid och många känner stress över att inte hinna med allt. Makt över sin tid är särskilt viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv, då fler kvinnor än män har osäkra anställningar, arbetar deltid och tar ett större ansvar för det obetalda hushållsarbetet.

Vi anser att det i högre grad än idag ska finnas en heltidsanställning i botten av anställningen. Vi står bakom allas rätt till heltid, samtidigt som vi anser att deltidsarbete ska vara en möjlighet för alla att öka flexibiliteten i olika perioder i livet, inte minst för småbarnsföräldrar och i slutet av arbetslivet.

Vi vill återinföra friåret på svensk arbetsmarknad, men anpassa det efter dagens arbetsmarknad. Friåret, eller alterneringsledighet som det kallas i Finland, är en mänsklig reform som ökar rörligheten på arbetsmarknaden.

Sänkt normalarbetstid skulle ge både möjlighet till fler jobb och ökad livskvalitet. I ett första steg har vi som målsättning att sänka normalarbetstiden till 35 timmar per vecka. Offentlig sektor ska gå före och sänka arbetstiden i äldreomsorgen redan nu. Vi vill också ha en mer flexibel pensionsålder och begränsa ”delade turer”, ett orimligt system för schemaläggning av arbetstiden.

Fel! Okänt namn på

## 2 Innehållsförteckning

1	Sammanfattning .....	1
2	Innehållsförteckning .....	2
3	Förslag till riksdagsbeslut .....	3
4	Rätt att bestämma över sin arbetstid .....	5
4.1	Rätt till heltid och rätt till deltid .....	5
4.2	Bättre villkor för deltid .....	5
4.2.1	Förändrad karenssdag vid sjukdom .....	6
4.2.2	Flexiblare regler för deltidssjukskrivning .....	6
4.2.3	Förbättra möjligheterna att kombinera deltidstudier med deltidssjukskrivning .....	7
4.2.4	Inkomstkrav istället för krav på arbetad tid i a-kassan .....	7
4.2.5	Inkomstkrav istället för krav på arbetad tid även i sjukförsäkringen	7
5	Balans mellan arbete och fritid .....	8
6	Visstidsanställningar .....	9
7	Friår/alterneringsledighet .....	9
8	Sänkt arbetstid .....	10
8.1	Sänkt veckoarbetstid i äldreomsorgen .....	10
8.2	Sänkt generell veckoarbetstid .....	11
8.3	Arbetstidsbanker .....	12
8.4	Tid med barn 8–15 år .....	12
9	Flexibel pensionsålder .....	13
10	Begränsa delade turer .....	13

### 3 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om hur offentliga arbetsgivare kan erbjuda heltid som norm och deltid som möjlighet.<sup>1</sup>
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda hur ett procentavdrag vid sjukdom kan införas.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda hur en möjlighet till flexiblare regler för deltids-sjukskrivning kan utformas.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att återkomma med ett lagförslag i enlighet med förslaget i den studiesociala kommittén (SOU 2009:28).
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om inkomstkrav i stället för krav på arbetad tid i a-kassan.<sup>1</sup>
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om inkomstkrav i stället för krav på arbetad tid i sjukförsäkringen.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning som kan se över hur samhället kan stödja människors möjlighet att skapa balans mellan arbete och fritid.<sup>1</sup>
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en lag som reglerar missbruket av visstidsanställningar.<sup>1</sup>
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning med uppdrag att utforma ett förslag på hur friår eller altemneringsledighet kan införas på dagens arbetsmarknad.<sup>1</sup>
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en pott för sänkt arbetstid i äldreomsorgen.<sup>2</sup>
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om en generell arbetstidsförkortning till 35-timmarsvecka.<sup>1</sup>
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning som kan utforma ett förslag på hur användandet av arbetstidsbanker kan främjas.<sup>1</sup>
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning som kan utforma ett förslag på hur föräldrar till barn mellan 8 och 15 år kan få större möjligheter till ledighet.<sup>1</sup>
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att öka möjligheterna till flexibel pensionsålder.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att öka möjligheterna att vara kvar längre i arbetslivet.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda hur delade turer kan begränsas.<sup>1</sup>

**Fel! Okänt namn på**

<sup>1</sup> Yrkandena 1, 5, 7–9, 11–13 och 16 hänvisade till AU.

<sup>2</sup> Yrkande 10 hänvisat till FiU.

## 4 Rätt att bestämma över sin arbetstid

Miljöpartiet vill ge människor större möjlighet att påverka sitt arbetsliv och sin arbetstid. Det är viktigt både för livskvalitet och för miljöhänsyn. Det finns människor som arbetar betydligt mindre än vad de skulle vilja, samtidigt som det finns de som jobbar mycket mer än de önskar. För många är det svårt att få ihop arbete, barn och fritid och många känner stress över att inte hinna med allt. Makt över sin tid är särskilt viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv, då fler kvinnor än män har osäkra anställningar, arbetar deltid och tar ett större ansvar för det obetalda hushållsarbetet.

### 4.1 Rätt till heltid och rätt till deltid

Vår vision är en bra och hälsosam balans mellan arbete och fritid. Människor ska om de så önskar kunna arbeta mindre, till exempel genom kortare arbetsvecka eller genom att under vissa delar av livet kunna jobba mindre och i andra skeden jobba mer. Hela samhället tjänar på att människor orkar arbeta hela livet och inte slås ut på grund av stress eller för hårda arbetsvillkor.

Vi anser att det i högre grad än idag ska finnas en heltidsanställning i botten av anställningen. Vi står bakom allas rätt till heltid, samtidigt som vi anser att deltidarbete ska vara en möjlighet för alla att öka flexibiliteten i olika perioder av livet, inte minst för småbarnsföräldrar och i slutet av arbetslivet.

Det är orimligt att normen för anställningsform utgår ifrån kön. Kvinnor arbetar deltid i mycket högre utsträckning än män, och många gånger ofrivilligt. De största problemen med ofrivilligt deltidarbete finns i den kvinnodominerade offentliga sektorn. Vi anser att offentligt finansierade arbetsgivare ska gå före och erbjuda heltid som norm och deltid som möjlighet för alla sina arbetstagare.

Vi tror att frågor om heltid och deltid bäst löses i dialog mellan arbetsmarknadens parter, och att lagstiftning om den blir aktuell bör vara dispositiv (gälla enbart i de fall då parterna inte i avtal kommit överens om annat) samt göra skillnad på villkoren för små och stora arbetsgivare då arbetsgivare med fler anställda har större möjligheter att hantera flexibla önskemål än vad en liten arbetsgivare har.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om hur offentliga arbetsgivare kan erbjuda heltid som norm och deltid som möjlighet.

### 4.2 Bättre villkor för deltid

För att människor ska ha större möjligheter att styra över sin arbetstid krävs att den som går ner i tid inte missgynnas i trygghetssystemen. Vi vill se förbättringar för dem som har oregelbunden eller kortare arbetstid, men också

**Fel! Okänt namn på**

aktiva åtgärder för att skapa nya jobb och satsningar på god arbetsmiljö för att få bort ofrivilligt deltidarbete.

Vi vill att sjukförsäkring och arbetslöshetsförsäkring slås ihop till ett nytt trygghetssystem, men i väntan på ett nytt trygghetssystem krävs åtgärder som förbättrar situationen för deltidarbetande. Mot bakgrund av att det i dag är så att de flesta som arbetar deltid är kvinnor är det en viktig jämställdhetsreform att förändra trygghetssystemen. För fullständig redogörelse för hur ett nytt trygghetssystem kan fungera hänvisas till Motion 2012/13:Sf303 Arbetslivs-trygghet.

#### **4.2.1 Förändrad karensdag vid sjukdom**

Karensdagen slår idag olika hårt. Den slår hårdare mot dem med deltid eller långa arbetspass, eftersom den inte är konstruerad som en femtedel av veckoinkomsten, utan som första dagens (eller nattens) inkomst. Den som arbetar deltid och/eller långa pass förlorar en större andel av sin inkomst än den som har en jämn arbetsfördelning under fem av veckans dagar. Det är framför allt kvinnodominerade yrken på obekvämt arbetstid inom vård, omsorg och handel som straffas med högre karensavdrag på grund av den här konstruktionen.

År 2004 utarbetades ett lagförslag om ett avdrag med en femtedel av en genomsnittlig veckoinkomst istället för en dags karensdag. Trots att i princip alla remissinstanser, utom SKL (Sveriges Kommuner och Landsting) var positiva, så genomfördes inte reformen.

Vi anser att karensdagen bör tas bort och ersättas med ett avdrag som görs med en viss procentsats från lönen. Idag har man en karensdag innan man får sjuklön. En dag med hundraprocentigt inkomstbortfall drabbar vissa personer väldigt hårt. Det gäller framför allt de som har dåliga möjligheter till flexibilitet och inflytande över sina arbetstider. Det slår särskilt hårt mot dem som arbetar deltid förlagd till få dagar. För dem kan en karensdag innebära löneavdrag med mellan 1,5 och 3 dagar.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda hur ett procentavdrag vid sjukdom kan införas.

#### **4.2.2 Flexiblare regler för deltidssjukskrivning**

Rätten till sjukpenning och sjukersättning borde utgå från den arbetsförmåga en individ faktiskt har istället för som idag vara låst till 25, 50 eller 75 procents arbetsförmåga. Det är lovvärt att rätten till sjukersättning kan kvarstå trots att en person börjar arbeta och att regeringen infört en steglös avräkning. Man ska alltså kunna arbeta i den omfattning man kan men i praktiken fungerar det inte så. Vi har länge drivit att en större flexibilitet skulle behövas generellt i sjukförsäkringen. Har en anställd till exempel 60 procents arbetsförmåga så måste personen idag jobba 75 procent även om det skulle innebära försvårad rehabilitering eller men för hälsan.

Människor som är deltidssjukskriva ska kunna arbeta i den utsträckning de kan. En mer flexibel sjukskrivning behöver införas.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda hur en möjlighet till flexiblare regler för deltidssjukskrivning kan utformas.

#### **4.2.3 Förbättra möjligheterna att kombinera deltidstudier med deltidssjukskrivning**

Vi anser att det måste bli möjligt att gå från en långtida heltidssjukskrivning (eller aktivitets- eller sjukersättning) till halvtidssjukskrivning, för att kunna studera på halvtid. Det måste också bli möjligt för den som studerar heltid och blir halvtidssjukskriven att kunna fortsätta sina studier på halvtid. Det borde vara en självklarhet, och det är absurt att dagens system inte möjliggör detta. Det kräver förändrade regler både hos Försäkringskassan, CSN och i utbildningssystemet. Även kravet att man ska ha tagit studielån för att få rätt till sjukförsäkring bör tas bort.

Den studiesociala kommittén (SOU 2009:28) har lagt fram förslag med denna inriktning, något som regeringen valt att inte genomföra.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening om vad som anförs i motionen om att återkomma med ett lagförslag i enlighet med förslaget i den studiesociala kommittén (SOU 2009:28).

#### **4.2.4 Inkomstkrav istället för krav på arbetad tid i a-kassan**

För att en person ska bli berättigad till ersättning från a-kassan krävs i dag att dennes sammanlagda arbetstid under de senaste 12 månaderna överstiger 80 timmar per månad, eller att man arbetat minst 480 timmar under en sammanhängande period av sex kalendermånader, då under förutsättningen att man har arbetat minst 50 timmar varje månad. Kravet på 80 timmars arbetad tid gör att många nu faller utanför systemet.

Miljöpartiet vill att villkoret om beräkningstid för ersättning anpassas till dagens arbetsliv. Vi föreslår att kravet på 80 timmar ersätts med ett inkomstvillkor, beräknat utifrån de sex bästa månaderna inom en 12-månadersperiod. Det skulle göra att exempelvis egenföretagaren med ojämna inkomster och undersköterskan med timanställning får rätt till ersättning vid arbetslöshet även om hen inte har jobbat så mycket som krävs de senaste månaderna.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening om vad som anförs i motionen om inkomstkrav istället för krav på arbetad tid i a-kassan.

#### **4.2.5 Inkomstkrav istället för krav på arbetad tid även i sjukförsäkringen**

Idag måste du kunna visa att du har ett arbete framöver för att få sjukpenning, oavsett hur mycket du har jobbat och betalat skatt innan. Det är i allmänhet din aktuella inkomst som ligger till grund för din sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Den kan också beräknas på en tidigare arbetsinkomst, men Försäkringskassan kan i regel bara ta hänsyn till arbetsinkomst som beräknas pågå under minst sex månader eller är årligen återkommande. Det innebär att den som har timanställning eller annan osäker anställning, till exempel fri-

**Fel! Okänt namn på**

lansjournalist eller kulturarbetare, och som inte kan påvisa kommande inkomst, har en högst osäker sjukpenninggrundande inkomst – om ens någon.

Miljöpartiet vill att rätt till ersättning ska beräknas på samma sätt både vid sjukdom och vid arbetslöshet. Därför föreslås ett inkomstvillkor, beräknat utifrån de sex bästa månaderna inom en 12-månadersperiod, ska gälla även i sjukförsäkringen för den som inte har fast anställning. För den som har en fast anställning gäller dagens regler för SGI, det vill säga att försäkringen gäller från första arbetsdagen.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening om vad som anförs i motionen om inkomstkrav istället för krav på arbetad tid i sjukförsäkringen.

## 5 Balans mellan arbete och fritid

Arbetet är i dag för många människor även närvarande på fritiden. Man kan beskriva det som en ”mobilifiering” av arbetslivet. En situation där möjligheten att genom elektroniska hjälpmedel ha tillgång till mejl, arbetsdokument, databaser och arbetsrelaterade nyheter varje sekund under dygnet alltför lätt blir ett tvång att använda den tillgången.

Det gäller också den flexibilitet i arbetslivet där ansvaret att vara flexibel läggs på många människor med osäkra arbetsförhållanden som känner sig tvingade att hålla sig tillgängliga för arbetsgivare sju dagar i veckan ifall möjligheten att få jobba några timmar skulle dyka upp. Sådana situationer kan vara tillfälligt acceptabla, men är inte hållbara som en permanent lösning på arbetsgivares skiftande behov av arbetskraft. Visst kan människor bli engagerade i sitt arbete eller är så intresserade av sina arbetsuppgifter att de även kan uppta tankarna på fritiden; i ett samhälle där människorna trivs med sina yrkesval händer sådant givetvis. Men det måste också finnas möjlighet till fritid som är just fri tid. Ett samhälle som inte ger människor möjligheten till återhämtning, rekreation, egna livsmål och tid med familj och vänner riskerar också stora samhällsekonomiska problem i form av ökad ohälsa. Rätten till fritid är viktig för den psykosociala arbetsmiljön. I Sverige bör detta huvudsakligen hanteras genom kollektivavtal, men vi vill ge lämplig myndighet i uppgift att se över hur rätten till fritid kan stärkas.

För dem som har fast anställning kan ökat ansvar vara orsaken till att makten över tiden blir lidande. När arbetet består av arbetsuppgifter som arbetstagen har eget ansvar för att lösa snarare än en arbetstid som ska tillbringas på jobbet så kan effekten bli att jobbet spiller över på fritiden i form av betald eller i värsta fall obetald arbetstid. Mellan 2009 och 2011 ökade overtiden totalt sett med 10 procent medan sysselsättningen under samma tid endast ökade med 3,1 procent, vilket skulle kunna indikera att en uppgång i ekonomin delvis leder till ökad arbetsbörda för dem som redan är sysselsatta snarare än till nyanställningar. Att sådant händer vid tillfälliga arbetstoppar är inget stort problem, men ett högt overtidsuttag är inte ett långsiktigt hållbart alternativ till nyanställningar och obetald overtid är aldrig acceptabel.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anføres i motionen om att tillsätta en utredning som kan se över hur samhället kan stödja människors möjlighet att skapa balans mellan arbete och fritid.

## 6 Visstidsanställningar

Utvecklingen går i dag mot ett arbetsliv med allt osäkrare anställningar. Detta märks framför allt bland unga där de fasta anställningarna minskar jämfört med de tidsbegränsade anställningarna. Ett av problemen är att visstidsanställningar missbrukas genom att de läggs i kedjor efter varandra. Det kan finnas goda skäl till att visstidsanställa personal vid tillfälliga uppgångar i arbetsbelastning. Men visstidsanställningar får inte bli ett permanent alternativ till fasta anställningar. Miljöpartiet anser att det behövs nya regler för att hindra att visstidsanställningar missbrukas på detta sätt. Det förslag som TCO nyligen har lagt fram är ett bra exempel på hur sådana regler skulle kunna se ut.

TCO:s förslag till lösning ger möjlighet för en arbetsgivare att ha en person generöst tidsbegränsat anställd. Har man dock varit tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare i tre år under en femårsperiod menar vi att det ska ge rätt till en tillsvidareanställning. Det ger arbetsgivaren goda möjligheter att ta in vikarier, tillfälligt utöka arbetsstyrkan eller pröva anställda som man känner sig osäker på.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anføres i motionen om en lag som reglerar missbruket av visstidsanställningar.

## 7 Friår/alterneringsledighet

Friår är en arbetsmarknadsreform som ger människor med fast förankring på arbetsmarknaden möjlighet att prova något annat under upp till ett år, samtidigt som en arbetslös får möjlighet att ta det vikariat som uppstår.

Friåret är en mänsklig reform som ökar rörligheten på den stelbenta svenska arbetsmarknaden. När det finns ekonomisk möjlighet att ta ledigt från jobbet under ett år, skulle fler människor våga prova en affärsidé som kan leda till nya företag och nya jobb. Friåret möjliggör för människor att skola om sig till en annan bransch, något som är svårt att åstadkomma som vuxen idag, eller ägna familjen all sin uppmärksamhet efter att föräldraledighetsdagarna är uttagna.

För den utan förankring på arbetsmarknaden är friårsreformen en möjlighet till att få ett ”riktigt” arbete, till skillnad från de konstruerade arbeten som finns i dagens arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Utvärderingar av friåret när den var införd på försök i början av 2000-talet respektive nationell nivå 2005–2007 visar blandade resultat för reformen. De kan sammanfattas med att friåret har varit värdefullt för individerna, men att

**Fel! Okänt namn på**

reformen varit verksam för kort tid för att man ska kunna se arbetsmarknads-  
politiska effekter.

Utvärderingar visar dock att både de som tagit friår och de som fick friårs-  
vikariat upplevde bättre hälsa. Det visar sig att det är själva möjligheten att  
själv kunna bestämma över sin arbetssituation som leder till bättre välmående  
hos människor.<sup>1</sup>

Det är viktigt att studera de utvärderingar som gjorts och anpassa friårsre-  
formen efter dagens arbetsmarknad och att i övrigt anpassa reformen så att  
den passar dagens arbetsmarknad. Eftersom arbetslöshetsförsäkringen inte är  
indexerad så är det exempelvis inte längre möjligt att försörja sig på 85 pro-  
cent av a-kassan, vilket var den nivå som friårstagare fick under 2005–2007.  
Det är också värt att pröva om friårsvikariatet ska villkoras mot en viss tid i  
arbetslöshet (till exempel sex månader) för att undvika fusk och att se över  
hur tilldelningen av friårsplatser kan ske utan att det blir godtyckligt och upp-  
levs som orättvist.

Det är också värt att studera Finland, där man framgångsrikt har infört ”al-  
terneringsledighet” för dem som jobbat i tio år, och där den alterneringslediga  
ersätts med en arbetslös person. Det finländska exemplet visar att friårssystem  
kan vara hållbara även över tid. Friår kan finansieras genom att arbetslösa går  
in som friårsvikarie eller genom att friår växlas mot pensionen, eller en kom-  
bination av dessa. Det är värt att diskutera om Finlands begrepp, alternerings-  
ledighet, är bättre, eller kanske ”förändringsår”, vilket visar tydligare vad  
friåret innebär för alla inblandade.

Vi anser att friåret ska återinföras, efter att anpassningar till dagens ar-  
betsmarknadssituation och behov har analyserats.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i  
motionen om att tillsätta en utredning med uppdrag att utforma ett förslag på  
hur friår eller alterneringsledighet kan införas på dagens arbetsmarknad.

## 8 Sänkt arbetstid

En klokt utformad arbetstidsförkortning kan bidra till både fler jobb, förbät-  
trad livskvalitet och ökad jämställdhet. Arbetstiden är en viktig regulator för  
att uppnå ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet.

### 8.1 Sänkt veckoarbetstid i äldreomsorgen

De strukturella problem på arbetsmarknaden som innebär att kvinnor har  
lägre lön än män, att kvinnor oftare än män arbetar deltid samt att yrken där  
det finns en överrepresentation av kvinnor värderas lägre påverkar också  
situationen negativt. I den kvinnodominerade offentliga sektorn finns många

<sup>1</sup>Arbetslivsinstitutet; Friårsprojektet: Upplevd livskvalitet, välbefinnande och hälsa hos  
friårslediga och deras vikarier (2006).

arbeten som är tunga, slitsamma och där anställda i lägre grad orkar arbeta fram till pensionen. Många, särskilt kvinnor, betalar för den höga arbetsbelastningen genom att gå ner i deltid för att orka. I stora delar av den privata sektorn, inte minst inom industrin, har det genomförts arbetstidsförkortningar genom avtalsförändringar. Samma utveckling har inte skett i den offentliga sektorn.

Vi anser därför att den offentliga sektorn ska gå före redan nu med en sänkt veckoarbetstid till 35 timmar som ett första steg mot en generell arbetstidssänkning. I vår budget satsar vi på en pott som kommunerna kan ansöka från för att förkorta arbetstiden för sin personal i äldreomsorgen. I kombination med ökad bemanning och kompetensutveckling kommer det att ge en mer rimlig arbetssituation för personalen och därmed en bättre vård och omsorg för de äldre.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening om vad som anförs i motionen om att införa en pott för sänkt arbetstid i äldreomsorgen.

## 8.2 Sänkt generell veckoarbetstid

Sänkt normalarbetstid är en reform som skulle kunna stärka demokratin och den sociala sammanhållningen i samhället. Den skulle också kunna ge förutsättningar för ett mer hälsosamt liv. Delaktighet i samhället och insatser för sina nära kräver tid. Tid är för många idag den kanske allra knappaste resursen. Dagens system där vissa blir sjuka av för hög arbetsbelastning medan andra far illa av arbetslöshet är ett stort resursslöseri.

En klokt utformad arbetstidsförkortning skulle kunna ge både fler jobb och ökad livskvalitet. I Frankrike sänktes normalarbetstiden vid sekelskiftet från 39 till 35 timmar. Den franska arbetstidsreformen var, i korthet, utformad så att företag som nyanställde till följd av arbetstidsförkortningen fick sänkt arbetsgivaravgift under infasningen av 35-timmarsveckan, vilket delvis finansierades genom minskade utgifter för arbetslöshet. Enligt den franska motsvarigheten till SCB har reformen skapat 350 000 nya jobb för en i sammanhanget blygsam kostnad för staten och utan ekonomiska problem för företagen. Arbetslösheten sjönk med drygt 3 procent i samband med 35-timmarsreformens införande och 70 procent av löntagarna anser att den gett betydande livskvalitetsvinster. Borgerliga franska regeringar har under senare år på olika sätt försökt rulla tillbaka 35-timmarsreformen, men då den förkortade arbetsveckan åtnjuter stort folkligt stöd har man dragit sig för att avskaffa den helt.

Vår vision är ett arbetsliv som präglas av en hälsosam balans mellan arbete och fritid. En viktig reform är att sänka arbetstiden. I ett första steg har vi som målsättning att sänka normalarbetstiden till 35 timmar per vecka. Hela samhället tjänar på att människor orkar och vill arbeta fram till pensionen utan att slås ut på grund av stress eller för hårda arbetsvillkor. Det bör ske en sammanhållen utvärdering av de arbetstidsförkortningsförsök som tidigare genomförts och utifrån denna utvärdering utredas på vilket sätt en generell arbetstidsförkortning till 35-timmarsvecka kan genomföras.

**Fel! Okänt namn på**

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening om vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om en generell arbetstidsförkortning till 35-timmarsvecka.

### 8.3 Arbetstidsbanker

En arbetstidsförkortning som skett inom några avtalsområden, till exempel Pappers och Metall, är arbetstidsbanker. I detta system kan arbetstagare ta ut en viss del av sitt löneutrymme som kortare arbetstid istället för ökad lön. Inom de avtalsområden där detta prövats har andelen som valt kortare arbetstid successivt ökat. I detta system kan de som väljer kortare arbetstid själva välja i vilken form de vill ta ut den: som förkortad veckoarbetstid, enstaka dagar då och då, längre semester eller sparad över flera år. Denna flexibilitet är det som gör systemet attraktivt som modell för att genomföra en arbetstidsförkortning. Ett liknande förslag (dock inte med möjligheten att även välja lön) framlades av en statlig utredning 2002 (Tid – för arbete och ledighet, SOU 2002:58) och fick då stöd av samtliga fackliga huvudorganisationer.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning som kan utforma ett förslag på hur användandet av arbetstidsbanker kan främjas.

### 8.4 Tid med barn 8–15 år

Många föräldrar upplever att de har svårt att få den tid som de behöver för sina barn, vilket inte minst gäller ensamstående föräldrar. Fackförbundet Kommunal har uppmärksammat de problem som framför allt ensamstående föräldrar har att delta i barns fritidsaktiviteter eller föräldramedverkan inom skolans ram.<sup>2</sup> För många är inte minst sommarlovets en lång period av svårighet att få ihop skolbarnsomsorg och arbete.

Vi vill skapa möjlighet för föräldrar med barn mellan 8 och 15 år att ta ut extra ledighet. Tiden ska fördelas lika mellan föräldrarna. Hur detta ska genomföras och finansieras måste arbetas fram i dialog med arbetsmarknadens parter, men möjliga metoder kan vara att justera föräldraförsäkringen för att uppnå detta syfte eller att införa ett nytt system med så kallade kontaktdagar.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening om vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning som kan utforma ett förslag på hur föräldrar till barn mellan 8 och 15 år kan få större möjligheter till ledighet.

<sup>2</sup> Kommunal; Sommarlovshetsen (2011) <http://www.kommunal.se/Kommunal/Kommunaltrycker/Rapporter/Yrkesfragor/Sommarlovshetsen/>.

## 9 Flexibel pensionsålder

Under de senaste decennierna har medellivslängden ökat markant. Bara de senaste tjugo åren har den ökat med tre år för kvinnor och fem år för män. För de flesta innebär ett längre liv också fler år i god hälsa och i realiteten också fler år då man skulle kunna vara kvar i arbete. Detta är dock inte en helt entydig utveckling – skillnaderna mellan olika yrkesgrupper, inkomstgrupper och utbildningsnivåer är stora. Fortfarande finns det stora grupper vars reella genomsnittliga pensionsålder inte ens når upp till 65 år, som upplever försämrad hälsa redan innan pensionen, medan andra grupper säger sig kunna och vilja arbeta längre. I dag har man rätt att vara kvar på sitt arbete till 67 års ålder. Om man genomför en friårsreform och även på andra sätt möjliggör en sänkning av arbetstiden så finns det inga skäl att inte möjliggöra för människor att "tidsväxla", att kanske arbeta mindre under perioder i livet, men sedan arbeta ett par år längre än vad som idag är riktåldern för pension, 65 år. Det är också viktigt att förbättra arbetsmiljön så att människor inte slits ut och tvingas gå i pension. Dessa resonemang talar för att pensionsåldern borde bli mer flexibel, bli lättare att kombinera deltid och pension, och rätten att ha kvar sitt arbete även efter 67 års ålder borde stärkas. Detta skulle inte innebära en ändring av dagens åldersgränser för rätt att börja ta ut inkomstpension (61 år) eller ha rätt till garantipension (65 år). Med stigande medellivslängd och längre tid i god hälsa är det dock troligt att grupper på arbetsmarknaden i ökad utsträckning skulle vilja kunna påbörja pensioneringen senare.

Enligt Pensionsåldersutredningen måste vi arbeta längre när vi lever längre, annars blir pensionsnivåerna för låga, försörjningsbördan orimlig för dem som arbetar och välfärdens finansiering hotas. Miljöpartiet menar att för att pensionssystemet ska fungera väl behöver hänsyn tas till både ekonomiska och sociala aspekter. Människor måste kunna få ett reellt val att välja när man vill gå i pension istället för att hindras av rigida regler, dålig arbetsmiljö eller brist på kompetensutveckling och åldersdiskriminering.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening om vad som anförs i motionen om att öka möjligheterna till flexibel pensionsålder.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening om vad som anförs i motionen om att öka möjligheterna att vara kvar längre i arbetslivet.

## 10 Begränsa delade turer

Arbetstidens förläggning är inte minst viktig för att få en bra arbetsmiljö. Idag upplever många arbetstagare att de inte har makt över sin tid när arbetsgivaren delar upp arbetstiden i många gånger orimliga system.

Delade turer innebär exempelvis att arbetsdagen delas in i två eller fler pass med flera timmars paus mellan. Delade turer är ett problem i många branscher, men främst inom välfärden och i transportbranschen. I dag arbetar 100 000 av Kommunals medlemmar delade turer. Mer än åtta av tio anser att

**Fel! Okänt namn på**

uppehållet mellan passen är svårt att använda på ett vettigt sätt och att både fritiden och det sociala livet påverkas negativt. Ett annat exempel är system där arbetstagaren själv åläggs att hitta arbetstimmar inom en verksamhet för att fylla upp till heltid.

Vi anser inte att delade turer ska förekomma på svensk arbetsmarknad. Vi vill i samarbete med fackföreningarna utreda hur ett förbud mot delade turer och en minskning av andra former av orimliga system för schemaläggning kan utformas.

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening om vad som anförs i motionen om att utreda hur delade turer kan begränsas.

Stockholm den 27 september 2013

*Åsa Romson (MP)*

*Gustav Fridolin (MP)*

*Jabar Amin (MP)*

*Per Bolund (MP)*

*Bodil Ceballos (MP)*

*Tina Ehn (MP)*

*Gunvor G Ericson (MP)*

*Peter Eriksson (MP)*

*Ulf Holm (MP)*

*Annika Lillemets (MP)*

*Agneta Luttröpp (MP)*

*Lise Nordin (MP)*

*Mats Pertoft (MP)*

*Mehmet Kaplan (MP)*

*Stina Bergström (MP)*

*Agneta Börjesson (MP)*

*Esabelle Dingizian (MP)*

*Magnus Ehrencrona (MP)*

*Jonas Eriksson (MP)*

*Maria Ferm (MP)*

*Helena Leander (MP)*

*Jan Lindholm (MP)*

*Valter Mutt (MP)*

*Kew Nordqvist (MP)*

*Peter Rådberg (MP)*