

Regionstyrelsen

Motion. Arbetstidsförkortning

Förslag till beslut

- Motionen avslås.

Sammanfattning

Saga Carlgren med flera från Vänsterpartiet har i en motion daterad 2021-04-16 yrkat att Region Gotland ska göra en ansökan om projektmedel inom ramen för Socialdepartementets promemoria (S2021/02252). Medel kan sökas för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg och exempel på projekt som kan tilldelas pengar är försök med arbetstidsförkortning. I yrkandet föreslås inledningsvis att regionen hittar en yrkesgrupp som är lämplig att ansökan berör och med erfarenheterna från det projektet sedan införa en mer allmän arbetstidsförkortning inom regionen.

I motionen lyfts att Vänsterpartiet vill ha sex timmars arbetsdag och att normalarbetstiden för lönearbete i Sverige därmed ska minska. Det skulle ge människor mer tid till att vara med familj och vänner. Man kommer att orka mer och många kommer att uppleva det som att man får ett rikare liv med mer fritid. Vänsterpartiet anser också att fler kommer att ha förmåga att arbeta fram till pensionsavgången om arbetstiden minskar och även ha möjlighet att stanna kvar ytterligare några år i yrkeslivet om tempot blir lägre. Även att jämställdheten skulle gynnas av en sådan förändring då det i praktiken blir lättare att leva jämställt. Lönen ska förbli densamma, men arbetstiden förkortas.

Vänsterpartiet lyfter att Region Gotland har hög sjukfrånvaro, speciellt inom Kommunals avtalsområde och att den är hög trots att man inte arbetar heltid. Om Region Gotland och Sveriges övriga kommuner ska ha goda möjligheter att bemanna omsorgen och sjukvården de kommande åren, när vård och omsorgsbehoven på grund av den demografiska utvecklingen ökar, är det nödvändigt med bättre anställningsförhållanden för anställda. Anställningsförhållanden som inte innebär att det blir tyngre och svårare utan arbetet måste organiseras så att medarbetare känner sig delaktiga och lyssnade på. Vänsterpartiet menar att det kommer bli ökade kostnader i början, för arbetsgivare och skattebetalare, men tror samtidigt att det i och med ett mer attraktivt yrke, ökad trivsel och lägre sjukfrånvaro inte kommer bli så stora ökade kostnaderna som man först kan tro.

Bedömning

Det kan konstateras att en arbetstidsförkortning potentiellt skulle kunna medföra en rad såväl positiva som negativa konsekvenser. Bland de positiva kan nämnas mer tid för familj, fritidssysslor samt vila och återhämtning mellan arbetspassen.

Negativa risker och konsekvenser är att fler personer behöver göra timmarna som tidigare fördelats på färre personer. Detta kommer troligtvis att öka kompetensbristen, driva upp arbetstempot för de som finns på plats samt ställa högre krav på flexibilitet hos arbetstagarna.

Det demografiska läget är en stor utmaning. Behovet av offentliga tjänster ökar väsentligt i snabb takt samtidigt som arbetskraftsutbudet minskar av demografiska skäl (enligt prognos kommer 50% av Sveriges befolkning 2050 vara 65 år eller äldre). Kompetensförsörjningsutmaningen i relation till demografin ställer stora krav på välfärden nu och framåt. I detta perspektiv är det önskvärt och angeläget att arbetskraftsutbudet är högt, det vill säga att ett högt antal arbetade timmar i ekonomin upprätthålls och att så många som möjligt arbetar heltid för att upprätthålla det växande behovet. Med det perspektivet kommer ekvationen med arbetstidsförkortning inte gå ihop ifall man inte samtidigt gör stora förändringar i utbud, utförande, arbetssätt och prioriteringar. Istället för att minska arbetstiden behöver vi göra den tiden man är på arbetet hållbar.

Det har gjorts en del forskning kring arbetstidsförändringar och effekten av arbetstidsförkortningar. Lars Calmfors, professor emeritus i internationell ekonomi vid IIES och forskare vid Institutet för Näringslivsforskning, uttryckte det så här i ”Kortare arbetstid - för och emot” Ds 2000:22:

”Det förefaller som om rimliga antaganden påfallande ofta leder till slutsatsen att kortare arbetstid inte är någon effektiv metod att öka sysselsättningen. Det är förklaringen till att ekonomer av olika skolor och med olika politiska värderingar, som normalt brukar vara oeniga, gör förvånansvärt likartade bedömningar i arbetstidsfrågan.”

Det finns ett antal projekt/försök som gjorts i regioner och kommuner kring förkortad arbetstid och som på olika sätt visar att det finns positiva resultat i det självupplevda måendet inledningsvis men att det efterhand inte gett den effekt på sjuktal som man önskar. Försöken har även belyst märkbara behov av att anställa fler för att utföra uppdragen. Socialförvaltningen inom Region Gotland hade som ambition 2016-2018 att göra en utredning/pilot kring sex timmars arbetsdag för socialsekreterare inom individ- och familjeomsorgen, men valde 2018-06-14 (SON § 91) att lägga ned projektet. Detta med konstaterandet att den verksamhet som ingår i piloten om sex timmars arbetsdag skulle ha stora svårigheter att rekrytera ny personal till de timmar som uppstår vid förkortningen och att det då samtidigt som försöket genomfördes också skulle krävas ett arbete att utveckla arbetssätt för att inte komma in i risk för större brist och försämrad arbetsmiljö för de som är på plats.

Det finns en risk att effektiviseringsstryck vid en arbetstidsförkortning blir så starkt att det kan ha negativ effekt på arbetstagarnas arbetsmiljö genom ökad stress och ohälsa. Om vi har som ambition att en arbetstidsförkortning i sig inte ska vara en effektivisering utan till för att ge medarbetare mer tid utanför arbetet, så skulle det innebära att vi för varje förkortad timme behöver anställa ytterligare personer för att utföra våra uppdrag. Ett införande av 6 timmars arbetsdag skulle till exempel innebära att vi inom våra egna särskilda boenden (Kommunals avtalsområde) skulle behöva

anställa cirka 90 nya undersköterskor (av totalt cirka 400) för att upprätthålla den vården vi ger idag.

Mot ovan kan konstateras att Region Gotland behöver fortsätta arbeta och utveckla våra verksamheter för att vara en attraktiv arbetsgivare som både kan attrahera, behålla, engagera och motivera medarbetare samt ha hållbara förutsättningar genom hela yrkeslivet. Det måste vi göra utifrån flera parametrar – digitalisering, heltider, förlängt arbetsliv, breddad rekrytering, utbildningssatsningar, löner och andra förmåner, förebyggande och hälsofrämjande åtgärder med mera. Vi behöver ha fokus på att ha återhämtningsinsatser som tillsäkrar att heltidsarbete hos oss, med de arbetstidsmått som parterna gemensamt kommit överens om, är hållbart ett helt yrkesliv.

Mot bakgrund av detta avser regionstyrelseförvaltningen att avslå motionen och den anses därmed vara besvarad.

Regionstyrelseförvaltningen

Peter Lindvall
Regiondirektör

Skickas till
Motionsställaren