

Heltid en norm, deltid en möjlighet

Vi får allt oftare höra om rapporter som redogör för att den nya generationen, 90-talisterna, värdesätter balans i livet. Att arbeta heltid är i dag en norm och något som många inte ifrågasätter. Om några år kanske normen är att arbeta deltid om rapporterna stämmer.

Våren 2017 beslutade regeringen att tillsätta en statlig utredning för ett hållbart arbetsliv över tid. Utredningen fick bland annat i uppdrag att utreda om fler anställda, precis som småbarnsföräldrar, ska få rätt att gå ner i arbetstid en period under arbetslivet.

Enligt utredningen finns det uppskattningsvis 380 000 heltidsarbetande som skulle vilja minska sin arbetstid. Utredningen visar att vad fler vill uppnå med möjligheten att gå ner i arbetstid är främst att få mer fritid. Som utredningen konstaterade så är alla de regler om möjlighet att gå ner i arbetstid som finns i dag kopplade till ett tydligt syfte. En mer allmän rätt att gå ner i arbetstid utan ett tydligt syfte ansåg utredningen dock ligga allt för långt ifrån hur arbetsmarknaden fungerar. Det vill säga den utredning som regeringen tillsatte kom inte fram till att det ska finnas någon utökad rätt till förkortad arbetstid än de som redan i dag står till buds.

I dag finns rätten att gå ner i tid och arbeta deltid bland annat reglerat i föräldraledighetslagen. Den som har barn under åtta år har rätt att gå ner i arbetstid till 75 procent av en heltid. I praktiken innebär minskningen i arbetstid att arbetstagaren ansöker om tjänstledighet för den tid denne vill minska sin arbetstid med. I grunden har arbetstagaren kvar sin heltidstjänst och kan därmed när som helst gå upp till heltid igen. En arbetsgivare har inte rätt att neka en arbetstagare som arbetar deltid med stöd av föräldraledighetslagen att öka sin sysselsättningsgrad. Då arbetsgivaren kan behöva viss omställningstid för att bereda arbetstagaren en heltidssysselsättning ska arbetstagaren dock ge besked om att denne vill gå upp i tid två månader innan denne tänkt att arbeta heltid igen. Samma tidsperspektiv (två månader) gäller när arbetstagaren ansöker om att gå ner i tid.

Rätten att få gå ner i arbetstid finns även reglerad i den så kallade studieledighetslagen. Som arbetsgivare har man som huvudregel inte rätt att neka arbetstagaren tjänstledighet på grund av studier. I likhet med när arbetstagaren ansöker om att få gå ner i tid för att vara med sina barn så ska den som vill gå ner i tid för att börja studera ansöka om tjänstledighet till den del denne vill studera.

Något som många glömmer bort är att rätten att gå ner i arbetstid också kan finnas reglerad i det på arbetsplatsen tillämpliga kollektivavtalet. Till exempelvis finns i vissa kollektivavtal rätt att vid pensionsålder ta ut pension på deltid.

Det finns inte något som hindrar att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens med varandra om att arbetstagaren ska få arbeta deltid, även när det inte finns något stöd i lag eller kollektivavtal.

Givet rapporterna om den nya generationens arbetstagare tror jag att vi kommer att se en förändring i vad som i framtiden anses som normen på arbetstidsmått. Normen kanske inte längre kommer att vara 40 timmarsvecka och mer därtill. Frågan blir då bland annat hur detta kommer att påverka arbetsgivarens lönsamhet?

Denna artikel är skriven av advokat Anneli Lönnborg verksam vid Gernandt & Danielsson Advokatbyrå, www.gda.se.

[Texten publiceras i samband med tidningen Resultat](#)