

Är vi för alltid fast i åttatimmarsdagen?

En rapport om arbetstid
– nu och i framtiden



Innehåll

Förord.....	7
1. Sammanfattning	9
2. Inledning.....	12
3. Hur mycket jobbar vi?	14
4. Vem bestämmer arbetstiden?.....	16
EU:s arbetstidsdirektiv	16
Arbetstidslagen	17
Centrala kollektivavtal.....	18
Lokala kollektivavtal om arbetstider	19
Rätt till ledighet.....	19
Slutsatser	20
5. Arbetstidslagen är skyddslagstiftning	21
6. Kortare arbetstid eller högre lön - en förhandlingsfråga	22
Byggstenarna	22
Det kommunicerande kärlet.....	22
Sex timmars arbetsdag - vad skulle hända?	23
Faktorer som kan ändra bilden.....	23
Försök med arbetstidsförkortning.....	24
Lärdomar av försöken	25

7. Vad vet vi om effekterna av arbetstidsförkortning?	27
Hälsa och välmående.....	27
Jämställdhet	28
Klimat och miljö	30
Dela på jobben.....	31
Blir vi fattigare eller rikare?	32
Vilka slutsatser kan vi dra?	33
8. Arbetstidsfrågan i politik och debatt	35
"Vi vill ha sex, vi vill ha sex, vi vill ha sex timmars arbetsdag!"	35
"Åtta timmars arbete - åtta timmars fritid - åtta timmars sömn"	36
"Vi måste jobba mer"	37
"Att förkorta arbetstiden är förenat med en alternativ- kostnad"	38
Rätt till heltid och deltid.....	38
"Allt till alla!"	39
"Jag jobbar hemma"	41
9. Är vi för alltid fast i åttatimmarsdagen?.....	43
Arbetstidsförkortning	44
Kortare arbetsvecka genom lag	44
Kortare arbetsvecka via kollektivavtal	45
Ökad ledighet	45
Ledighet för omställning.....	45
Ledighet för företagande och att prova annat jobb.....	45
Längre semester.....	45
Ett lättare livspussel.....	46
Arbetsgivaren måste anpassa arbetstiderna.....	46
Ledig med kort varsel.....	46

“Vem är det egentligen
som ska bestämma över
hur mycket vi får eller
behöver arbeta?”

Förord

Det är mer än 200 år sedan som den brittiska fabriksägaren Robert Owen myntade uttrycket ”åtta timmars arbete – åtta timmars fritid – åtta timmars sömn”. Det skulle ta över 100 år innan detta krav blev verklighet i stora delar av världen. I de första svenska första majtågen 1890 var åtta timmars arbetsdag ett av de främsta kraven tillsammans med allmän och lika rösträtt, och 1919 fick vi lag på åtta timmars arbetsdag i Sverige. Först 1971 fick vi en lag om femdagarsvecka. Så det var först efter ett och ett halvt sekel från de första kraven som vi i Sverige fick vad vi idag kallar för ”normalarbetstid”, det vill säga ungefär 40 timmars arbete.

Sedan dess har inte arbetstiden ändrats annat än på marginalen. Föräldraledigheten har byggts ut och framför allt blivit mer jämställd. 1978 fick vi fem veckors lagstadgad semester.

Det har samtidigt hänt massor i världen de senaste femtio åren. Imperier har fallit och unioner vuxit samman. Var och vartannat barn har en mobiltelefon vars datakapacitet är kraftigare än den tidens stordatorer på universitet och storföretag. Arbet livet och näringslivet har utvecklats och vi har sett en stor strukturomvandling. Men arbetstiden – den är ungefär densamma.

Historiskt innebar den produktivitetsutveckling som följde av automatisering och annan teknikutveckling att vi arbetade mindre. Våra reallöner steg samtidigt som vi valde att ta ut en del av produktivitetstillväxten i ledig tid snarare än i pengar. Men av något skäl har vi inte längre fortsatt att gå ned i arbetstid. Vi arbetar lite mindre när barnen är små, men desto mer högre upp i åldrarna.

Den dramatiska produktivitetsutvecklingen som AI innebär för ett antal skrivbordsyrken återaktualiserar den grundläggande frågan om hur vi på samhällsnivå ska växla in vår ökade produktivitet. En annan fråga gäller hur vi förverkligar vår potential som medborgare och sociala varelser vid sidan av ett lönearbete, när vi inte längre behöver tillbringa lika stort antal timmar på jobbet för att kunna upprätthålla individuellt och samhälleligt välbefinnande. Vad är samhällsprojektet i en ny tid där produktiviteten i högre grad befriar oss från kravet på arbete?

Detta är frågor som vi på Futurion vill lyfta – även om vi inte har alla svaren. Det handlar inte minst om makt. Vem är det egentligen som ska bestämma över hur mycket vi behöver eller får arbeta? Är det arbetsgivarna, staten, EU, facket eller den enskilde?

Vi vill med denna rapport ge en bild av nuläget och olika framtidsbilder för att bidra till en angelägen diskussion. Rapporten är skriven av arbetstidsexperten Mats Essemyr på uppdrag av Futurion. Han gör en djupdykning i arbetstidens historia i Sverige och resonerar kring förutsättningarna för kortare arbetstid i framtiden. Är vi för alltid fast i åttatimmarsdagen?

Ann-Therése Enarsson, vd Futurion.





Om författaren

Mats Essemyr är filosofie doktor och forskare i ekonomisk historia vid Uppsala universitet. Bakom sig har han en 25-årig karriär som arbetsmarknadsutredare på TCO. Mats Essemyrs främsta expertområde är arbetslöshetsförsäkringen och han har medverkat i de flesta utredningar på detta område.

1. Sammanfattning

De flesta som jobbar är intresserade av arbetstider. Det finns nästan inget som påverkar vardagslivet lika mycket. Om vi kan förkorta arbetstiden är en ständigt aktuell fråga.

40-timmarsveckan tillkom 1970 och har inte ändrats sedan dess. Genom kollektivavtal har arbetstiden kortats något, men tillkomsten av olika ledighetslagar har inneburit att den faktiska veckoarbetstiden minskat till drygt 30 timmar.

Arbetstiderna styrs av lagar och avtal. EU:s arbetstidsdirektiv tillsammans med den svenska arbetstidslagen bildar utgångspunkt för parternas kollektivavtal på arbetstidsområdet. Nästan alla regler i arbetstidslagen går att avvika från genom kollektivavtal. Det gör att arbetsmarknadens parter kan anpassa villkoren i olika branscher genom centrala och lokala avtal. Men lagen fungerar också som stöd i förhandlingar. Vill facken korta arbetstiden får man vara beredd att ge något i utbyte.

Arbetstidslagen är ytterst till för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Men har arbetshälsan blivit så dålig att vi måste korta normalarbetstiden? Skulle det förbättra arbetshälsan? Och hur hanterar parterna sin ansvarsfulla roll? Ska långa arbetspass kunna kompenseras med högre ersättning? Det är exempel på arbetstidsdilemman som uppkommer i skärningen mellan skyddslag och partsmodell.

Arbetstid ingår i det "löneutrymme" som parterna förhandlar om. Lön och arbetstid är kommunicerande kärl. Kräver facken kortare arbetstid blir det mindre över för löneökningar. Inför vi sex timmars arbetsdag innebär det att hela "löneutrymme" tas i anspråk för

lång tid framöver. Det skulle inte bli något över för löneökningar. Sett i backspegeln har facken prioriterat löneökningar framför arbetstidsförkortning.

Men en arbetstidsförkortning skapar också förändring. Den driver företag att hushålla bättre med tillgänglig arbetstid vilket ger effektivitetsvinster. De kan i sin tur ge utrymme för löneökningar. Dock är villkoren mycket olika. I industrin kan kortare arbetstid kompenseras med fler maskiner, inom vård och omsorg är det inte möjligt. Där måste fler anställas om arbetstiden kortas, med ökade kommunala kostnader som följd.

Vad händer om vi kortar arbetstiden?

Effekterna av en arbetstidsförkortning är inte entydiga. Många ställer sitt hopp till att kortare arbetstid kommer att minska sjukskrivningarna. Visserligen påverkas den upplevda hälsan och välbefinnandet positivt. Men långt ifrån alltid leder det till färre sjukskrivningar.

Det är heller inte säkert att jämställdheten i hemmet blir bättre av en arbetstidsförkortning. Två timmar kortare arbetsdag kan lika gärna innebära att kvinnor får ytterligare två timmar till att städa och diska. →

Ska vi dela på jobben? En rad faktorer medverkar till att det inte tillkommer så många nya jobb om arbetstiden kortas. Arbetslösheten sjunker därför inte i motsvarande utsträckning.

Sex timmars arbetsdag skulle innebära att cirka 25 procent av arbetsmängden försvinner. Vi blir ekonomiskt fattigare. Vård, skola, omsorg och andra områden skulle få svårt att upprätthålla verksamheten när skatteintäkterna minskar. Men nöden är uppfinningarna moder. En generell arbetstidsförkortning skulle säkert driva fram ökad produktivitet, ökat värdeskapande per arbetstimme, och bilda grund för fortsatt välbefinnande. Det är dock osäkert hur stor ökningen skulle bli.

En arbetstidsförkortning som leder till minskad konsumtion skulle få ner koldioxidutsläppen och mildra klimatpåverkan, men minskad konsumtion sker rimligtvis genom att arbetstidsförkortningen innebär att inkomsterna sjunker. En arbetstidsförkortning med bibehållen lön skulle rimligtvis inte påverka konsumtionen så mycket.

Så vad innebär då en arbetstidsförkortning? *Ökad individuell välfärd* är ett lämpligt uttryck. Arbetstagaren får mer tid för sina olika intressen men lika hög inkomst.

Arbetstiden i politik och debatt

Den politiska kartan är tredelad. Vänsterpartiet och Miljöpartiet vill korta arbetstiden genom lag. De borgerliga partierna vill att vi ska jobba mer, men menar egentligen att fler ska jobba. Socialdemokraterna driver inte längre arbetstidsförkortning genom lag utan vill korta arbetstiden via ytterligare ledigheter. Parternas överordnade mål är att ha kontroll över löneutrymme. Därför ska eventuella arbetstidsförkortningar ske genom avtal.

Pandemin innebar att fler började jobba hemifrån. Det utmanar relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Att bestämma om arbetstiderna inom ramen för arbetstidslagen är en del av arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, arbetsledningsrätten. I den ingår att övervaka att arbetstiderna efterlevs. Men det blir svårare och inte sällan meningslöst när arbetstagaren arbetar hemma. Är arbetsgivare beredda att släppa kontrollen och övervakningen av arbetstiden? Kommer kraven på prestationer att öka i stället? Vem ska ha ansvaret för arbetsmiljön för den som jobbar hemma?

En intressant idéströmning är *arbetskritikerna*. De menar att människans produktionsförmåga nu är så hög att arbetstiden mycket väl kan kortas rejält, vi skulle ändå kunna tillfredsställa våra materiella behov. Men kan vi åstadkomma det inom ramen för hur vi idag fördelar vårt välbefinnande?

Arbetskritikernas tankefigur ställer frågan om fördelning på sin spets. Välbefinnandet fördelas idag genom lönebildningen där arbetstagarna får sin del (löneutrymme) och företagen sin (vinst). Därefter beskattar staten hushållen och företagen för att få pengar till det gemensamma.

Sex timmars arbetsdag genom lag skulle ha den fördelen att arbetstiden verkligen kortas. Nackdelen är att löneutrymme skulle tas om hand av politiken och att parterna inte längre kommer att ha så mycket att fördela. Kortas arbetstiden genom ökad rätt till skattefinansierad ledighet påverkas inte parternas fördelning. Men nackdelen är att arbetstiden inte kommer att minska särskilt mycket.

Hur kan arbetstiden förkortas? Vad kan vi räkna med i framtiden? Rimligtvis kommer vi även i framtiden att jobba mindre. Men sättet att nå dit är inte givet. Kortas arbetstiden genom lag blir genomslaget på arbetstiden stort. Men de negativa konsekvenserna blir betydande. Landet blir fattigare, skatteintäkterna lägre och ställningen för fack och arbetsgivarorganisationer blir svagare. Väljer man avtalsvägen i stället för lagreglering blir de negativa effekterna mindre. Men det är inte säkert att arbetstiden då blir så väsentligt kortare.

Politiken kan även välja att i stället öka ledigheterna. Det kan gälla rätt till omställning flera gånger under livet, prova egenföretagande eller nytt jobb utan att behöva säga upp sig. Längre semester för alla kan också komma i fråga. Någon generell arbetstidsförkortning blir det inte, men väl kortare arbetstid genom att man är mer ledig. Partsmodellen påverkas i mindre utsträckning, men det kommer att krävas ökade skatteintäkter.

Vi kan räkna med politiska initiativ i syfte att göra livspusslet enklare. Makten över när man ska jobba, arbetstidens förläggning, förskjuts till fördel för arbetstagarna. Arbetsgivare måste meddela ändrade arbetstider längre i förväg. Arbetstagare däremot kommer kunna ta ett par timmar ledigt med kort varsel. ●



FOTO: JOHNER/LISA WIKSTRAND

2. Inledning

Diskussionen om arbetstider har satt igång. Det är en ständigt aktuell fråga. De flesta människor jobbar och konfronteras på ett direkt sätt med arbetstider. De är gränssättande för livet i övrigt och styr den dagliga tillvaron för de allra flesta av oss.

År 2023 inleddes med återkommande yttringar om arbetstider. Dagens Nyheter skrev på ledarplats om några moderna trender som har det gemensamt att man jobbar mindre. Ett välbetalt deltidjobb kan räcka för en acceptabel inkomst och ger i stället ökad fritid. Välavlönad medelklass minskar sina utgifter för att spara ihop till en tidigare lagd pension. Dagens Nyheter tolkar det som att *”unga gör uppror och förklarar att de inte lever för att jobba, utan jobbar för att leva (gott). Det kan många numera uppnå med mindre ansträngning, vilket är fantastiskt.”*¹

Att den drömmen kan bli verklighet tycks bekräftas av en brittisk studie av företag som införde fyradagarsvecka. Personalen fick jobba fyra dagar i veckan i stället för fem, med bibehållen lön. Den upplevda hälsan förbättrades och färre sade upp sig. Även företagen uppvisade förbättringar genom ökad effektivitet.² Studien fick stor uppmärksamhet i Sverige såväl som utomlands.

Payam Moula, filosof och chefredaktör för den socialdemokratiska idétidskriften Tiden, återkopplade till det som tidigare bara var utopier om ett liv bortom arbete och försakelse. Hans slutsats är att våra produktionsmöjligheter idag är så stora att Keynes idé om en arbetsdag på tre timmar är möjlig.³

Men ställd inför verkligheten är den här kritiken mot arbetssamhället fortfarande en vision. Det har gått trögt att förkorta arbetstiden. Utvecklingen av artificiell intelligens, AI, går allt snabbare. Den skulle kunna

utnyttjas för att ersätta arbetskraft, noterar forskaren Pontus Strimling.⁴ Om det verkligen leder till kortare arbetstid är ett politiskt avgörande. Där är vi ännu inte.

Sex timmars arbetsdag förefaller vara långt borta. Åttatimmarsdagen, som infördes 1970, lever vidare utan någon reell utmanare. Går det att komma vidare från åttatimmarsdagen? Vilka strategier finns och vad skulle konsekvenserna bli? Det är de grundläggande frågorna i denna skrift. Analysen tar upp de viktigaste faktorerna i arbetstidsfrågan:

- **Makten över arbetstiden.** Vem bestämmer hur länge man ska jobba och när man ska jobba?
- **Arbetstidslagen är till för att skydda arbetstagarens hälsa och säkerhet.** Vad innebär arbetstidslagens ställning för arbetstidsfrågan?
- **Arbetstider förhandlas mellan arbetsmarknadens parter på olika nivåer.** Hur fungerar arbetstidsfrågan i partsmodellen?
- **Hur griper EU-reglerna för arbetstider in i svensk lagstiftning och avtal?**
- **Vad vet vi om effekterna av förkortad arbetstid? Hur påverkas hälsa, välmående, jämställdhet, inkomster, klimat och arbetsmarknad?**
- **Arbetstidsfrågan på den politiska kartan.** Vad vill partierna och debattörerna?

Avslutningsvis presenteras några idéer för vägen framåt. Någon idé är ny, andra har några år på nacken men har fallit i glömska. ●

1 Dagens Nyheter 230117.

2 "The results are in: The UK's four-day week pilot." *Autonomy*, February 2023.

3 Svenska Dagbladet 230124.

4 Dagens Arbete 190925.



FOTO: ADOBE STOCK

Brittiska försök med fyrdagarsvecka

- 61 företag med 2900 anställda deltog i försök med fyrdagarsvecka under andra halvåret 2022. Alla fick samma lön som tidigare.
- Kortare arbetsvecka kunde tas ut på olika sätt, från lediga fredagar till kortare veckoarbetstid under en period.
- 56 av företagen valde att fortsätta med fyrdagarsveckan. 18 av dessa uppger att man avser att permanenta fyrdagarsveckan.
- Alla fick en bättre upplevd hälsa. Stressen minskade med 39 procent och utbrändheten med 71 procent.
- En majoritet upplevde att livspusslet blev mycket enklare. Balansen mellan arbete och privatliv förbättrades.
- Personalomsättningen sjönk med 57 procent bland deltagande företag.

Källa: "The results are in: The UK's four-day week pilot." *Autonomy*, February 2023.

3. Hur mycket jobbar vi?

Inledningsvis måste vi ge en bild av hur mycket vi jobbar och hur det har utvecklats. Inom ramen för Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar mäts arbetstiden i Sverige. Dels mäts den vanligen arbetade tiden, som i huvudsak är densamma som den arbetstid som har kommits överens om i anställningsavtal eller kollektivavtal. Dels mäts den faktiskt arbetade tiden.

Vanligen arbetad tid 2021 uppgick till i genomsnitt 37,4 timmar per vecka för kvinnor och 40,0 för män. Det är den arbetstid som finns överenskommen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den kallas även för arbetstidsmått. Denna tid brukar vara lite lägre i början och slutet av arbetslivet och har för de flesta en topp i åldern 35 till 50 år. Kvinnor har i regel en överenskommen arbetstid som är några timmar kortare än männens.⁵ Det kan bero på att enskilda kvinnor har kommit överens om en anställning som uppgår till exempelvis 37 timmar per vecka (som då utgör heltid). Men det kan även bero på att kollektivavtal stipulerar en veckoarbetstid på 37 timmar för en hel yrkesgrupp. Diskrepansen mellan kvinnor och män när det gäller vanligen arbetad tid handlar alltså inte nödvändigtvis om skillnader i deltidarbete, vilket vi återkommer till senare.

Den faktiskt arbetade tiden är på flera sätt mer intressant att studera. Statistiken antyder de vägval som gjorts i arbetstidsfrågan och som griper in i människors dagliga liv.

År 2006 uppgick den faktiskt arbetade tiden till 30,3 timmar per vecka. År 2021 uppgick den till 30,1 timmar. Under hela perioden från 2006 har den faktiskt arbetade tiden legat i intervallet 30,1 till 30,9 timmar. Ingen större förändring har alltså skett.⁶ På sätt och vis kan man säga att sex timmars arbetsdag redan är införd.

Men det är en sanning med modifikation av flera skäl. För det första avser siffrorna arbetade timmar per vecka, inte per dag. Det finns i själva verket inget som säger att man jobbar sex timmar per dag.

För det andra så mäts arbetstiden under en särskild vecka, en så kallad referensvecka. Men årets alla veckor ser inte likadana ut. Den faktiskt arbetade tiden kan skilja sig åt under olika delar av året. I utformningen av avtal om arbetstider har variationer över året fått genomslag, genom begreppet årsarbetstid. Variationerna i arbetstiden per vecka kan då vara stora, under förutsättning att den totala arbetstiden under året inte överskrids.

Men viktigast är, för det tredje, vad som påverkar den faktiskt arbetade tiden. I stora drag utgörs den faktiskt arbetade tiden av överenskommen arbetstid plus övertid minus frånvaro. En genomsnittlig arbetsvecka är den överenskomna arbetstiden 37 timmar. Till det kommer en timmes övertid och 7,5 timmars frånvaro. Det blir en faktiskt arbetad tid på cirka 30 timmar. Runt 20 procent av alla anställda arbetar övertid, något fler män än kvinnor. Övertiden uppgår i genomsnitt till en timme per vecka, likaledes något mer för män än för kvinnor.⁷

Men den största skillnaden mellan överenskommen arbetstid och den faktiska arbetstiden orsakas av frånvaro. Det gäller semester, sjukfrånvaro, föräldraledighet/VAB, helgdagar som infaller under mätveckan, uttag av flex-/kompleddighet samt en del andra orsaker. Utöver rätt till semester och föräldraledighet finns rätt till studieledighet, SFI, närståendevård, bedriva näringsverksamhet samt ledighet för trängande familjeskäl.⁸

En internationell utblick, baserat på hur många timmar som man faktiskt arbetar per år, illustrerar frånvarons stora betydelse. Årsarbetstiden i USA var cirka 1760

”På sätt och vis kan man säga att sex timmars arbetsdag redan är införd.”

och i OECD cirka 1690 timmar år 2020. I Sverige var den runt 1420. Frånvaron i form av olika ledigheter ger utslag i lägre faktiskt arbetad tid trots att den överenskomna arbetstiden inte skiljer sig så mycket åt.

Hur ska man värdera att frånvaron är främsta orsak till att den faktiskt arbetade tiden är ganska kort i förhållande till hur mycket man normalt ska jobba? Självklart är sjukfrånvaro inte något positivt, men blir man sjuk ska man givetvis ha rätt till sjukledighet. I övrigt bör rätten till ledighet av olika slag betraktas som något positivt. Semester innebär rätt till vila och rekreation för att kunna jobba vidare. Föräldraledighet möjliggör att kunna jobba och ha barn. Flertalet övriga ledigheter syftar till att ge människor en starkare ställning på arbetsmarknaden. Frågan är om det ligger en politisk strategi bakom detta; att vägen till en kortare arbetsvecka har gått via ökade ledigheter snarare än förkortad arbetstid? ●

5 SCB: AKU 2021.
6 SCB: AKU 2006-2021.
7 SCB: ”Övertid och mertid 2005-2019” Statistiska meddelanden AM 110 SM 2002.
8 SCB: Arbetade timmar 2006-2016, SM 1703.

4. Vem bestämmer arbetstiden?

Nedan redovisas de viktigaste reglerna för arbetstiderna på de olika nivåerna på den svenska arbetsmarknaden.

EU:s arbetstidsdirektiv

Sedan lång tid har EU ett direktiv om arbetstider. Det har ändrats genom åren och det existerande direktivet trädde i kraft 2003. Enkelt uttryckt är EU:s direktiv inte lag i Sverige, men våra lagar, inklusive arbetstidslagen, måste stå i överensstämmelse med direktivet. Direktivet syftar till att skydda arbetshälsan och bidra till en vettig arbetsmiljö. Därför är arbetstidsdirektivet inte heller dispositivt till förmån för kollektivavtal. Fack och arbetsgivare får inte sluta avtal som ger sämre villkor än vad direktivet anger. De svenska reglerna i lag och avtal får alltså vara fler och ge bättre villkor för arbetstagarna, men inte färre och sämre.

EU:s arbetstidsdirektiv säger att alla arbetstagare, med undantag för till exempel chefer, har rätt till följande.

- Veckoarbetstiden, inklusive övertid, får vara maximalt 48 timmar i genomsnitt över en period om fyra månader.
- Dygnsvilan ska uppgå till minst elva timmar.
- Veckovilan ska uppgå till minst 24 timmar.
- Nattarbete får vara högst åtta timmar per dygn.
- Alla har rätt till fyra veckors betald semester.
- Alla har rätt till rast efter sex timmars arbete.

Bestämmelserna avser som framgår begränsningar i arbetstidens längd samt rätt till ledighet. I anslutning till begränsningsregeln för nattarbete definieras natt som tiden mellan 22 och 06. Jobbar man minst tre timmar under den tiden räknas det som natt. Det ger i sin tur en begränsning i när nattarbete kan förläggas.

EU-direktivet togs in i den svenska arbetstidslagen 2005. Det innebar ingen genomgripande materiell förändring, eftersom de svenska lagreglerna slår fast bättre villkor för arbetstagarna på alla punkter. Den viktigaste förändringen var att arbetsmarknadens parter inte längre kunde köpslå hur som helst om arbets-

tider. Man kan till exempel inte sluta avtal om generellt kortare dygnsvila, mot att arbetstagaren får till exempel högre lön. Kollektivavtalen måste hålla sig inom de minimi- och maximinivåer som direktivet anger. Det innebar en viss inbrytning i den svenska partsmodellen, i vilken parterna vanligtvis är fria att sluta avtal om nästan allting som berör arbetsvillkoren.

Våren 2022 ställdes den här inbrytningen i partsmodellen på sin spets. Bakgrunden var att EU-kommissionen riktat klagomål mot Sverige när det gäller efterlevnaden av regeln om elva timmars dygnsvila. Det ledde i sin tur till att den viktigaste arbetsgivarparten i sammanhanget, Sveriges kommuner och regioner (SKR), såg sig föranledd att ändra i arbetstidsavtalen för bland annat vårdpersonal och räddningstjänst. Det blev inte längre möjligt att arbeta många långa arbetspass i en följd, för att därefter gå på långledighet. Dygnsvile-regeln måste efterlevas.⁹

Förändringen utlöste högljudda protester bland de arbetstagare som skulle komma att drabbas. Frågan kom upp på högsta politiska nivå när regeringen meddelade att man strävade efter att Sverige skulle få undanta olika yrkesgrupper. Motiven var de starka protesterna från arbetstagargrupper, men även att det skulle bli svårt att klara bemanningen av till exempel räddningstjänsten.

Men undantag från skyddsregler, till exempel dygnsvileregeln, är principiellt problematiska. Reglerna ska skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet och bör i princip efterlevas. Undantag bör kunna göras tillfälligt om det gäller akuta situationer. Men ordinarie planerad verksamhet, som räddningstjänst och vård, bör följa skyddsreglerna. Fackens dilemma ställdes på sin spets i den här frågan. Å ena sidan ville man inte gå emot medlemmarnas önskan att kunna jobba många långa pass. Å andra sidan ville man inte bidra till att undergräva skyddslagstiftningen genom att gå med på undantag.

⁹ I detta sammanhang är EU-domstolens utslag 2005 angående jourtid mycket centralt. Domstolen slår fast att jourtid, det vill säga att man måste vara på arbetsplatsen men man utför inte något arbete, är arbetstid. I praktiken innebär det att den tid som idag räknas som jourtid skulle ingå i den vanliga arbetstiden, vilken inte får vara mer än 40 timmar per vecka. För att säkra bemanningen i olika verksamheter skulle tusentals nya medarbetare behöva anställas.

Arbetstidslagen

Grundläggande för arbetstidsreglerna är arbetstidslagen. I den finns regler för arbetstidens längd samt regler för arbetstidens förläggning, det vill säga regler för när man får jobba. Lagreglerna är många, snåriga och med ett flertal undantag. Men de viktigaste framgår nedan.

- Den ordinarie arbetstiden får vara högst 40 timmar i veckan. Innebörden är att en arbetsgivare normalt sett inte får lägga ut mer arbete än så på en enskild arbetstagare, om inte särskilda skäl föreligger.
- En arbetsgivare har rätt att lägga ut allmän övertid/¹⁰ mertid om hen bedömer att det är nödvändigt för att klara verksamheten. Det är arbetsgivaren som gör den bedömningen. Övertiden får uppgå till högst 50 timmar per månad per arbetstagare, dock maximalt 200 timmar per år. Utöver det får arbetsgivaren lägga ut maximalt 150 timmar extra övertid under ett år.
- Alla som jobbar har rätt till 11 timmar sammanhängande vila under ett dygn. Tiden mellan midnatt och klockan 5 på morgonen ska ingå i vilan. Det senare, vanligtvis kallat nattarbetsförbudet, är av gammalt datum.
- Men vissa verksamheter måste kunna bedrivas även på natten. Nattarbete får då normalt inte överstiga åtta timmar per dygn.
- Alla har rätt till 36 timmar sammanhängande vila per vecka.
- Alla har rätt till rast efter fem timmars arbete. Då ska man kunna lämna arbetsplatsen.

Det finns alltså tydliga gränser i lagstiftningen för hur mycket man får jobba. Några explicita regler för *när* man ska jobba finns inte. Men de förläggningsregler som nämnts ovan lägger fast ramarna för när arbetsgivaren kan kräva att arbetstagaren jobbar. Den som inte utför nattarbete kan teoretiskt börja jobba klockan 6 på morgonen och gå hem klockan 19 på kvällen, med rast efter var femte timme. Men så får man jobba i endast tre dygn, eftersom man därefter slår i taket för den ordinarie veckoarbetstiden.

Veckovilan är normalt förlagd till lördagar och söndagar, vilket bland annat sammanhänger med lagreglerade helgdagar av vilka de flesta har religiös bakgrund. I takt med en ökad andel muslimer i befolkningen, har krav uppkommit på en flexibel hantering av röda dagar. Apoteket tillämpar möjligheten att byta lediga dagar (röd dag och dag före röd dag) mot dagar som arbetstagaren själv väljer. Man kan till exempel byta bort juledighet mot Id-al-Fitr. Men någon lagreglering finns inte, vilket innebär att det inte är en rättighet. Arbetsgivaren bestämmer i slutändan. Till det kommer att arbetstagaren kanske inte får den extra ersättning som man får när man jobbar på julen.

De grundläggande arbetstidsreglerna finns i lagstiftning och därför är det riksdagen som ytterst beslutar om arbetstiderna. Men i den svenska arbetsmarknadsmodellen är merparten av de regler som gäller för arbetslivet dispositiva. Det betyder att fackförbund och arbetsgivarorganisationer kan bortse från lagregler om de i stället sluter ett kollektivavtal som slår fast vad som ska gälla. Arbetstidslagen är exempel på en lag som i huvudsak är dispositiv. Parterna kan teoretiskt sluta ett avtal som innebär att veckoarbetstiden får uppgå till högst 35 timmar per vecka. Avtalet gäller då för den sektor eller bransch som parterna organiserar, men inte för övriga sektorer av arbetsmarknaden.

”Hur lag och avtal samverkar är helt fundamentalt för att förstå den svenska arbetsmarknadsmodellen.”

Kollektivavtal har i vår arbetsmarknadsmodell en ställning som är likvärdig med lag. Avtalen ska efterlevas. Den som bryter mot kollektivavtalet hamnar för eller senare i Arbetsdomstolen.

Hur lag och avtal samverkar är helt fundamentalt för att förstå den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det som lagen anger blir utgångspunkt i förhandlingarna mellan parterna. Ett teoretiskt exempel; vill arbetsgivarna förlänga veckoarbetstiden till exempelvis 42 timmar kommer facket inte säga ja om man inte får något i utbyte. Lagen ger ju en begränsning på 40 timmar. Vill arbetsgivarna få igenom 42 timmars arbetsvecka innebär det en försämring för arbetstagarna. Då måste arbetsgivarna ge något i utbyte. Omvänt gäller att de fack som vill korta veckoarbetstiden genom avtal får vara beredda på att ge arbetsgivarparten något i utbyte.

På alla områden där lagreglerna kan ersättas med kollektivavtal går den här fundamentala mekanismen i gång. På ett område i partsmodellen, löner, finns inga lagregler att ta spjörn mot. Då måste parterna hitta andra principer för förhandlingslösningar.



Centrala kollektivavtal

Om arbetstidslagen är enkel och tydlig till sitt innehåll, är kollektivavtalen många och svåröverskådliga. Ofta är avtalen fyllda med detaljerade överenskommelser som syftar till att säkra upp att parternas intressen och behov. För arbetsgivarparten handlar det om att säkra tillräcklig tillgång till arbetstagare (och därmed till arbetstimmar) för att verksamheten ska kunna bedrivas. En viktig aspekt för arbetsgivare är därför hur pass flexibla arbetstiderna är. Centralt för facken är att åstadkomma så drägliga arbetsvillkor som möjligt och att upprätthålla en god arbetshälsa. Det kan till exempel avse att minimera arbete på kvällar/nätter eller på helger när människor vanligtvis är lediga.

Som nämndes blir de nivåer som slås fast i arbetstidslagen utgångspunkt för kollektivavtalsförhandlingar om arbetstider. Den ordinarie veckovisa arbetstiden i de centrala avtalen är vanligtvis 40 timmar, såsom lagen anger. Men den vanligast förekommande veckoarbetstiden är ofta kortare. Det är kompensation för att arbetstagare kan tvingas jobba på helger och lediga dagar.

Nattarbetande individer har generellt ett lägre arbetstidsmått. Det sammanhänger med att för mycket nattarbete kan förorsaka ohälsa, vilket innebär att arbetstidsreglerna måste ge ett högre skydd. Men det är också kompensation för olägenheten att behöva arbeta på natten.

Fack och arbetsgivares skilda intressen borgar för kompromisser. Kreativiteten är stor när det gäller lös-

ningar som båda parter kan leva med. Ett exempel från verkligheten; enligt arbetstidslagen har alla rätt till 11 timmars vila under ett dygn (dygnsvila). Men i avtalet mellan SKR och Vårdförbundet står det följande.

”...kan en arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden.”¹¹

Innebörden är att dygnsvilan under enstaka dygn kan bli endast 9 timmar om den i genomsnitt uppgår till 11 timmar per dygn under den beräkningsperiod som parterna kommit överens om. Genomsnittsberäkning av arbetstid är ett mycket vanligt sätt för parterna att göra båda parter nöjda. Parterna åstadkommer flexibilitet i tidsanvändningen samtidigt som man håller sig inom ramen för lagreglerna om dygnsvila.

Arbetstidslagens syfte är att åstadkomma skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Utmärkande är frånvaron av bestämmelser för ersättningen för arbetet. Men i kollektivavtalen är ersättning och lön avgörande delar. Den lilla försämring av reglerna för dygnsvila som facket gått med på i exemplet kan arbetsgivarparten mycket väl ha tvingats kompensera med någon variant av högre ersättning.¹²

På privatsidan är det mycket vanligt att tjänstemannafacken avstår från övertidsersättning mot högre lön eller fler semesterdagar. Det är alltså den extra betalningen för övertid som är borttagen, inte begränsningen i hur mycket övertid som man får arbeta. Det centrala kollektivavtalet medger att lokala avtal kan slutas om detta.¹³

Yrkesgrupp	Sektor	Ordinarie arbetstid, tim/vecka	Vanligaste arbetstid, tim/vecka*	Nattarbetstid, tim/vecka**
Undersköterska	Kommun/region	40	37	34, 33
Metallarbetare	Privat	40	38, 36	34
Tjänsteman	Privat	40	38, 36	34
Ingenjörer	Privat	40	38, 36	34
Tjänstemän	Kommun/region	40	38, 25	34, 33
Sjuksköterska	Kommun/region	40	38, 25	34, 33
Lärare	Kommun		1767 tim/år	

*Avser veckoarbetstid för de som arbetar efter schema och därför kan få arbeta helg och/eller ledig dag.
**Avser arbetstid för de som arbetar ständigt natt.

11 Vårdförbundet: Allmänna bestämmelser 20, sid 19.

12 Kompensation i form av ledighet, inte pengar, är vanligt i avtal. En kuriositet i sammanhanget; när nationaldagen blev helgdag 2005 blev den även en ledig dag. Samtidigt avskaffades annandag pingst som ledig dag. Annandag pingst infaller alltid på en måndag, men nationaldagen infaller två gånger av sju på en lördag eller söndag. Redan tidigare är det lediga dagar. Den som saknar kollektivavtal får en liten arbetstidsförlängning på grund av detta. Men många fack har drivit igenom kompensation på så sätt att om en arbetstagare har fullgjort arbetstid på annandag pingst och nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ges ytterligare en ledig arbetsdag under året.

13 Unionen: Arbetstidsavtal mellan Unionen och Teknikarbetsgivarna 2021-02-20.

Lokala kollektivavtal om arbetstider

Vanligtvis medger de centrala kollektivavtalen att avvikelser kan göras om det lokala facket sluter ett avtal med den lokala arbetsgivaren. Det gäller generellt, men inte minst avseende arbetstider. Den logik som gäller mellan arbetstidslagen och de centrala avtalen, gäller även här. Om någon lokal part vill avvika från den centrala uppgörelsen får man vara beredd på att ge kompensation eller ha något väldigt bra skäl.

På hälso- och sjukvårdsområdet har Region Uppsala ett lokalt kollektivavtal med Vårdförbundet om arbetstider vid Akademiska sjukhuset. Arbetsgivarens problem med att bemanna vården resulterade i ett avtal med facket om en ny arbetstidsmodell baserad på rotation. Den medarbetare som accepterar att rotera till andra arbetspass än de som ingår i det egna schemat får poäng. Ju fler pass med obekväma arbetstider man accepterar, desto mer poäng samlar man på sig. Den som roterar 30 procent får ett grundschema som ger en veckoarbetstid på 34,33 timmar, mot 38,25 timmar i det centrala kollektivavtalet. Ständigt nattarbete är begränsat till 32,33 timmar per vecka, mot 34,33 timmar i det centrala avtalet.¹⁴ Givet det centrala avtalet och parternas olika intressen har de avtalat om en modell som ger arbetsgivaren bättre förutsättningar att bemanna samtidigt som arbetstagarna får lite kortare arbetstid.

Ett annat exempel är det lokala avtalet mellan Volvo Construction Equipment i Hallsberg och IF Metalls lokala verkstadsklubb. Utgångspunkten är det centrala avtalet mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna. I det lokala avtalet har dagarbetstiden sänkts till 39,5 timmar per vecka och arbetstiden vid tvåskift till 37,16 timmar.

När det gäller arbetstidens förläggning finns en flora av lösningar som de lokala parterna har kommit överens

”Inom vården finns en strävan att medarbetarna ska få lägga sitt schema efter eget önskemål.”

om. Inom särskilt vården finns en strävan att medarbetarna ska få lägga sitt schema efter eget önskemål, så kallade självvalda arbetstider. Principen är enkel; alla väljer sina arbetspass. För de arbetspass som ingen valt, kanske julafton, och för de pass som fler vill ha bestämmer chefen vem som ska jobba. Inte sällan sker det utifrån vilka medarbetare som mer sällan har arbetat på impopulära arbetspass. Frivillighet gäller så långt som möjligt, varefter arbetsledningsrätten griper in. Effekterna av självvalda arbetstider har studerats av forskare inom arbetshälsa. Vi återkommer till resultaten i ett senare avsnitt.

Rätt till ledighet

Under det att arbetstidslagen och avtalen om arbetstid reglerar hur mycket man ska jobba (och när), anger ledighetslagarna rätten att vara ledig. De senare påverkar självfallet hur mycket vi faktiskt jobbar. Utmärkande för ledighetslagarna är att det måste finnas ett särskilt syfte med ledigheten. Det finns ingen rätt att vara ledig från jobbet i största allmänhet. Är man inte sjukskriven eller kan åberopa en rätt till ledighet ska man gå till jobbet. Några viktiga ledighetslagar framgår nedan. De är ofta utformade med en begränsning av omfattningen av ledigheten, när den kan tas ut samt hur lång tid i förväg som man måste begära ledigheten. Lagstiftaren har alltså vägt arbetsgivarens och arbetstagarens motstridiga intressen i syfte att få till stånd en helhet som kan fungera för båda parter.

- Alla har rätt till fem veckors betald semester.¹⁵ Syftet är att ge möjlighet till vila och rekreation. Fyra av fem veckor skall vara sammanhängande och ska läggas ut under juni till augusti. Den femte semesterveckan får förläggas friare. Parterna har rätt att avtala om avvikelser från detta.
- Nyblivna föräldrar har rätt att vara föräldralediga tills barnet har fyllt 18 månader. Rätten till ledighet gäller oavsett om man får ersättning eller inte (föräldraförsäkring).
- En anställd har rätt till ledighet för studier om hen varit anställd de senaste sex månaderna i följd. Arbetsgivaren kan skjuta upp ledigheten i upp till sex månader om det innebär problem för företaget. Utbildningen behöver inte ha något samband med arbetstagarens jobb.
- Man har även rätt att vara ledig på grund av trängande familjeskäl, det vill säga om något akut drabbat en familjemedlem som gör att man måste finnas till hands. Då får man gå hem.



14 Region Uppsala: Lokalt kollektivavtal om arbetstidsmodell, 2020-03-25.
15 För nyanställda gäller särskilda begränsningar i rätten till semester.



Slutsatser

Regelverken som styr våra arbetstider ligger staplade i fyra lager, likt en pyramid.

I botten finns EU:s arbetstidsdirektiv, som anger ett antal minimi- och maximinivåer som alla arbetstagare¹⁶ i EU-länderna har en individuell rätt till. Ovan på detta direktiv ligger den svenska arbetsdagslagen. Den får inte avvika från direktivet på så sätt att arbetstagarna får sämre villkor, till exempel längre veckoarbets-tid. Det gör den inte heller, nivåerna för arbetstid är i svensk lag bättre för arbetstagarna än vad direktivet anger. I direktivet är veckoarbetstiden maximerad till 48 timmar, som får genomsnittsbäras över en fyramånadersperiod. Den svenska arbetsdagslagen begränsar veckoarbetstiden till 40 timmar plus övertid. I Sverige har vi rätt till 36 timmars veckovila, medan EU:s direktiv stannar vid 24 timmar plus elva timmars dygnsvila i anslutning, alltså 35 timmar.

De centrala kollektivavtalen om arbetstider ligger ovan på arbetsdagslagen. Avtalen kan avvika från lagen, men får inte slå fast villkor som är sämre för arbetstagarna än EU-direktivets. Men i övrigt förfogar parterna över arbetsdagsreglerna. Parterna kan till exempel köpslå med varandra om längre arbetstid, men det sker med utgångspunkt i vad lagen anger. Ingen part är normalt sett villig att gå med på en försämring, om inte vettig kompensation ges.

Överst ligger de lokala avtalen, vilka i sin tur har de centrala avtalen som utgångspunkt.

Generellt kan vi konstatera att arbetstiden blir lite kortare, ju högre upp i pyramiden vi kommer. De regler som arbetstagare vanligtvis möter är de som anges i de lokala avtalen. Veckoarbetstiden och nattarbetstiden brukar ofta vara lite kortare än i de centrala avtalen, som i sin tur har lägre arbetstidsmätt än det som anges i arbetsdagslagen. Facken har med andra ord förhandlat ner arbetstiden något, men inte särskilt mycket.

Pyramiden skulle även kunna liknas vid ett urverk, där alla delar hänger ihop och där allt ändras om man pillar på någon del. Skulle EU-maskineriet få för sig att maximera veckoarbetstiden till exempelvis 30 timmar måste vår svenska arbetsdagslag ändras i motsvarande mån. Det skulle ändra förutsättningarna för parternas förhandlingar. En arbetsgivare som vill fortsätta att lägga ut 38 timmars arbetsvecka kommer stå inför fackliga krav på kompensation som är större än tidigare. Annars kommer facket inte att ingå avtalet eftersom man får 30-timmarsveckan "gratis".

Vid sidan av lag och avtal finns ledighetslagarna som styr rätten till ledighet. De är viktiga för arbetstagaren. Fundamentalt gäller att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet, vilket innebär en skyldighet att arbeta om man är anställd. För att väga upp arbets-givarens arbetsledningsrätt har man från politiskt håll tillförsäkrat arbetstagare rätt att vara ledig för särskilda syften. Ledigheterna inverkar i slutändan på hur mycket vi arbetar. ●

16

I direktivet undantas chefer på olika nivåer samt personer i husligt arbete. Till det kommer att enskilda länder kan avstå från att tillämpa bärande delar av reglerna, så kallad opt-out.

5. Arbetstidslagen är skyddslagstiftning

Arbetstidslagen tillkom 1982 och har sedan dess ändrats på några punkter. Men dess bakgrund sträcker sig längre bakåt i tiden. Åttatimmarsdagen blev lag 1919. På den tiden jobbade man även på lördagar. Arbetsveckan uppgick därför till maximalt 48 timmar. Det var resultatet av 30 års facklig kamp under parollen ”åtta timmars arbete, åtta timmars fritid, åtta timmars vila”. Lördagen försvann som arbetsdag 1971. Arbetsveckan blev då 40 timmar.

Redan från början var skyddsmotiven starka för begränsning av arbetstiden. Under 1800-talets senare hälft infördes förbud mot nattarbete och långa arbetsdagar för kvinnor och barn, med skydd för hälsan som huvudsakligt motiv. Arbetsolyckorna tenderade även att öka vid allt för långa arbetsdagar. Att ge skydd mot för lång arbetstid är fortfarande det uttalade syftet med dagens arbetstidslag.¹⁷

På svensk arbetsmarknad är det arbetsgivaren som är ansvarig för att arbetsmiljön på arbetsplatsen uppfyller de krav som är uppställda, vilket innefattar arbetstid. Det är därför Arbetsmiljöverket som är tillsynsmyndighet och som har i uppgift att se till att arbetstidslagen följs.

Arbetstidslagens ställning som skyddslagstiftning innebär några mer eller mindre svåra dilemman för den svenska arbetsmarknads- och partsmodellen.

- När är det motiverat att förkorta veckoarbetstiden? Det bör i princip ske om det krävs av skyddsskäl. Kan det visas att arbetshälsan har försämrats och att den kan förbättras av kortare arbetstid är det motiv för att ändra lagen, men inte annars. Mycket talar för att kortare arbetstid gör att arbetstagare anser sig må bättre. Bör även denna typ av faktorer, som inte är helt objektiva, vägas in när lagstiftaren beslutar om arbetstidens längd?
- Men arbetstider handlar inte enbart om arbetshälsa och skydd. Det är även del av förhandlingar i partsmodellen. Arbetstidernas längd och förläggning ingår i det som parterna förhandlar om. Arbetsgivar-

sidans intresse är att få tillräcklig tillgång till medarbetare så att man bedriva verksamheten. Bör lagarna ta hänsyn även till det?

- Arbetstider som förhandlingsfråga medger att parterna kan avvika från lagen. Facket kan till exempel gå med på kortare dygnsvila mot att arbetstagarna får annan kompensation. Men vad består kompensationen av? Ska till exempel extra betalt, eller ens längre semester, kunna kompensera för en regelmässigt kortare dygnsvila? Det är strängt taget möjligt för parterna att förhandla bort skyddet för arbetstagarens hälsa mot mer pengar. Bör lagen vara så pass flexibel?
- Men även om kompensationen för långa arbetspass inte är pengar kan problem uppstå. Hösten 2023 ändras kollektivavtalen så att elva timmars dygnsvila även kommer att gälla för till exempel räddningstjänsten. Arbetstagarna hotade att säga upp sig eftersom man inte länge skulle kunna jobba flera dygnspass i rad, för att sedan vara ledig länge som kompensation. Ska skyddsreglerna upprätthållas även mot arbetstagarnas vilja?
- Trots goda intentioner är arbetstidslagen inte heltäckande. Utvecklingen mot nya anställnings- och anlitandeformer illustrerar detta. Redan idag undantas egenföretagare, chefer och personer som jobbar i hushåll från begränsningarna i arbetstid. Mer vanskligt för arbetshälsan är att begränsningarna i arbetstid gäller per anställning, inte per arbetstagare. Den som måste ha två eller flera jobb för att kunna försörja sig kan få jobba mycket mer än vad lagen ger utrymme för. Hur ska lagen utformas när de nya anställnings- och anlitandeformerna växer fram? ○

6. Kortare arbetstid eller högre lön – en förhandlingsfråga

Byggstenarna

Arbetstider är som nämnts en fråga som förhandlas mellan parterna på olika nivåer i den svenska partsmodellen. Det finns några grundläggande byggstenar som förklarar varför det är så. Den första är arbetstidslagens semidispositivitet som gör det möjligt att sluta avtal om arbetstider. Parterna behöver inte följa lagen om de i stället sluter kollektivavtal. Man kan avvika från de nivåer för arbetstider som lagen anger och man kan blanda in helt andra saker, till exempel pengar, för att få den helhet som gör alla parter nöjda.

Den svenska partsmodellen är omhuldad inte minst för att den medger att parterna ges stora möjligheter att flexibelt anpassa villkoren till branschernas olika förutsättningar. En bransch kanske befolkas av unga människor som klarar nattarbete i viss utsträckning. De kan i stället få lite högre lön. I en annan bransch är verksamheten kanske så ansträngande att nattarbetet måste begränsas för att medarbetare ska klara jobbet. Det kan då anpassas i avtalen.

Den andra byggstenen är arbetstidslagens nivåer, eller det ”materiella innehållet” som det kallas i förhandlingssammanhang. Som nämnts är det där förhandlingarna börjar. Vill facket ha kortare arbetstid än 40 timmar per vecka får de vara beredda att ge upp något annat eftersom arbetsgivarparten får 40-timmarsveckan ”gratis”. Ändrar lagstiftaren det materiella innehållet rubbas maktförhållandena. Någon av parterna kan då tvingas ”betala” för något som man tidigare fick gratis.

Den tredje byggstenen är vad som lite slarvigt kallas löneutrymmet, men som egentligen är mer än själva lönen. Det så kallade *märket* i industrins löneledande avtal anger den totala arbetskraftskostnadsökningen för arbetsgivaren. Det betyder att allt ska räknas in.

Både sådant som kommer den anställda till del i form av löneökningar men även andra kostnader som arbetsgivaren får. Det kan till exempel avse extra avsättningar till pension, längre semester eller arbetstidsförkortning. Kostnaden för löneökningar, löneutrymmet, är med andra ord bara en del av den arbetskostnadsökning som följer av ett nytt avtal.

Det kommunicerande kärlet

I den lönebildningsmodell som gäller idag, baserad på Industriavtalet, är löneökningar och arbetstidsförkortning att likna vid ett kommunicerande kärlet. Det sammanlagda resultatet av de normerande parternas förhandlingar, märket, innebär en begränsning i utrymmet för de ökade kostnader för arbetskraften som drabbar arbetsgivaren. Utrymmet får användas efter eget huvud av de parter som förhandlar avtal i partsmodellen. Men det får inte överstiga märket. Vill facket satsa utrymmet på att korta arbetstiden blir det mindre över till löneökningar.

”Vill facket satsa löneutrymmet på att minska arbetstiden blir det mindre över till löneökningar.”

Sex timmars arbetsdag – vad skulle hända?

Vad skulle hända om arbetstiden kortades till sex timmar, eller snarare 30 timmar, per vecka inom ramen för den lagstiftning och den partsmodell som vi har idag? Resonemangen är teoretiska och principiella. De syftar till att ge insikter i hur det fungerar, sen behöver det inte bli riktigt så som antyds här. Det finns en rad faktorer som modifierar de principiella resonemangen. Vi återkommer till det.

Vi tänker oss en undersköterska som arbetar heltid, för enkelhetens skull 40 timmar per vecka.¹⁸ Hon tjänar 28 000 kronor på de sammanlagt 160 timmar som hon jobbar varje månad.

Den 1 januari ett givet år ändras normalarbetstiden i arbetstidslagen från 40 till 30 timmar per vecka. Undersköterskan kommer då att fortsättningsvis tjäna 28 000 kronor per månad men för endast 120 timmars arbete, mot tidigare 160. Lönen bestäms i avtal och ändras inte bara för att lagen anger en kortare normalarbetstid.

Undersköterskans timlön innan arbetstidsförkortningen var 175 kronor. Efter arbetstidsförkortningen blir den 233 kronor, en ökning med 58 kronor. Det innebär en löneökning med 33 procent. Erfarenheterna från de senaste drygt 20 årens lönebildning säger att lönerna brukar öka med runt två till tre procent per år. Det är där märket brukar hamna. I exemplet får undersköterskan i ett slag en gigantisk löneförhöjning. Någon invänder säkert med påpekan det att hon tjänar lika mycket som tidigare. Det stämmer. Men hon jobbar färre timmar vilket skulle kunna användas för att, just det, jobba. Skulle hon använda den lediga tiden till att jobba med samma lön skulle hon tjäna drygt 37 000 kronor per månad.

Vad innebär detta för hennes arbetsgivare, Region X kallad här. Region X måste bemanna vården och anställa fler för att kompensera för de timmar som undersköterskan och hennes många kollegor inte längre måste jobba. De nyanställda ska i sin tur ha lön, vilket gör att arbetsgivarens kostnader för arbetskraften ökar kraftigt. Märket, två till tre procents ökade arbetskraftskostnader, överskrids med råge. Det skulle inte bli mycket över för framtida löneökningar i Region X.

I själva verket skulle utrymmet för ökade arbetskraftskostnader i Region X, löner eller annat, vara uppätet för över tio år framåt. Med den årliga löneökningstakt som brukar gälla kommer det ta åtskilliga år innan något nytt utrymme har uppstått.¹⁹

Hur kunde det bli så här, frågar man sig. Svaret är att politiken, det vill säga riksdagen som stiftar och ändrar

lagar, gav arbetstagarna "förskott" på löneutrymmet i form av kortare arbetstid. 30-timmarsveckan innebär att arbetsgivaren inte får lägga ut mer än 30 timmars arbete på var och en, mot tidigare 40 timmar. Då behöver man anställa fler. Men lönen är lika hög som tidigare. I partsmodellen hanterar parterna löner och arbetstider som kommunicerande kärnl, där märket säger hur stort utrymmet är. Politikens vilja att ge folk mer ledigt krockar med hur man på arbetsmarknaden fördelar det värde som skapas i produktionen. Parterna kommer vanligtvis överens om en mix av löneökningar, längre semester, arbetstidsförkortning med mera. I det här teoretiska exemplet satsar politiken det framtida löneutrymmet fullt ut på att folk ska jobba mindre.

Faktorer som kan ändra bilden

Men riktigt så här behöver det inte bli. Det finns en rad faktorer som griper in och påverkar utvecklingen. Den första faktorn är drivkraften att effektivisera verksamheten. En arbetsgivare som ställs inför nya regler som inte medger lika lång arbetstid som tidigare, kommer att vilja använda de tillgängliga arbetstimmar på ett mer optimalt sätt. Syftet är att kunna driva verksamheten med färre timmar och slippa anställa fler. Därmed undviker arbetsgivaren högre kostnader. Det här kan ske genom till exempel att ersätta personal med maskiner, införa ny bättre teknik eller ny arbetsorganisation. Det centrala är att en arbetstidsförkortning driver fram effektivare användning av tillgängliga arbetstimmar. En för arbetstagarna positiv effekt av detta är att nytt utrymme för ökade löner uppstår snabbare än om inget sker.

Men det finns tyvärr faktorer som är mindre positiva. Det ligger i sakens natur att arbetsintensiteten kan öka. Man får på sex timmar göra det som man tidigare gjorde på åtta. Ökad arbetsintensitet leder i många fall till att belastningen på den enskilda arbetstagaren ökar. Det får negativ inverkan på arbetshälsan och medför i slutändan ökade sjukskrivningar och ökade samhällskostnader. Precis tvärtemot vad som brukar vara syftet med arbetstidsförkortning.

Det är lätt hänt att så blir fallet i vår arbetsmarknadsmodell. Ökad arbetsintensitet skulle kunna motverkas av att arbetsgivaren anställer fler för att kompensera för arbetstidsförkortningen. Men vem bestämmer om hur många man ska vara på en arbetsplats? Det är nästan alltid arbetsgivaren som bestämmer det inom ramen för arbetsledningsrätten. Ingen lag eller någon regel kan tvinga arbetsgivare att anställa fler. Bemannning, som det kallas, är arbetsgivarens rätt och ansvar. Arbetsmiljölagarna, inklusive den förordning som ger arbetsgivaren ansvaret för en god organisatorisk arbetsmiljö, rör inte på arbetsledningsrätten.



18 I verkligheten är heltidsmättet något lägre.

19 I realiteten skulle nog Region X kalla de lokala facken till förhandlingar om sänkta löner. Sänkta löner skulle ha det goda med sig att nytt utrymme för löneökningar skulle uppkomma efter kortare tid.

Försök med arbetstidsförkortning

Det har gjorts en hel del lokala försök genom åren med arbetstidsförkortning. Vad var tanken och hur gick det gått med dessa försök? Jag ska redovisa tre försök.

Toyota i Mölndal införde sex timmars arbetsdag 2002.²⁰ Verkstadspersonalen fick jobba sex timmar om dagen, men fick betalt för åtta. Bakgrunden var att företaget drogs med långa köer till verkstaden vilket ökade risken för tappade kunder och lönsamhet. Man övervägde att investera i en ny verkstad för att öka kapaciteten. Då uppkom idén att utnyttja befintliga lokaler och befintlig utrustning bättre genom att införa tvåskiftsarbete. Efter snabba förhandlingar med facket slöts ett lokalt avtal och Toyota kunde starta upp den nya organisationen. Tidiga skiftet jobbar 6-12.30 och sena skiftet 11.30-18, med en halvtimmars rast. Lokaler och utrustning utnyttjas 40 timmar längre tid per vecka, vilket ökar kapaciteten att ta emot kunder. Det gav företaget en lönsamhet som översteg den förlust i arbetstid som arbetstidsförkortningen medförde. Nyheten om sex timmars arbetsdag spreds snabbt och intresserade formligen vallfärdade till Mölndal för att få veta hur detta kunde vara möjligt. Vad är svaret? Det enkla svaret är optimalt utnyttjande av realkapital. Företag med en stor andel lokaler och utrustning kan finansiera förlusten av möjliga arbetstimmar per anställd med ett bättre utnyttjande. Vid närmare eftertanke så är skiftarbete inte någon ny företeelse. Det har funnits länge och logiken är i grunden samma som i fallet Toyota. Som en bonus kan det bli färre sjukskrivningar och mindre kostnader för företaget. En grundförutsättning är att parterna tillåts träffa avtal som medger en sådan här lösning.

Vintern 2023 presenterades en brett upplagd brittisk studie om fyradagarsvecka.²¹ Studien väckte stort intresse och många förhoppningar. 61 företag deltog i försöket. Merparten arbetade med marknadsföring, professionella tjänster eller bedrev ideell verksamhet med sammanlagt nästan 3000 anställda.

Syftet var att undersöka om och hur företag kan korta arbetstiden och om detta är hållbart för verksamheten.

”Den upplevda hälsan förbättrades liksom möjligheterna att få livspusslet att gå ihop.”

Resultaten är i viss mån slående. De flesta arbetstagare fick en faktisk arbetstidsförkortning med en dag i veckan. Den upplevda hälsan förbättrades liksom möjligheterna att få livspusslet att gå ihop. Inte heller uppfattade arbetstagarna att arbetsbelastningen ökade som en följd av arbetstidsförkortningen. Den kortare arbetsveckan gick heller inte ut över andra ledigheter, som semester eller lediga dagar.

Vilka förändringar genomförde företagen för att göra detta möjligt? Några åtgärder känns igen från det moderna svenska kontorsarbetslivet.

- Färre sammanträden och tydlig agenda för möten.
- Blanda inte in fler än nödvändigt i ett ärende.
- Avsätt tid för ostört arbete.
- Ge medarbetare verktyg att analysera sin effektivitet.

Det viktigaste gemensamma draget innebär att den tillgängliga arbetstiden användes på ett bättre sätt. Arbetet organiserades helt enkelt mer optimalt. Den frigjorda tiden blev så omfattande att personalen kunde ges en dag ledigt per vecka.

Rationalisering genom att använda arbetstiden mer produktivt är inte något nytt. När man i början av 1900-talet kortade arbetsveckan till 48 timmar i den svenska industrin, skedde det främst genom att korta ner tid som inte användes för produktivt arbete. Det avsåg till exempel raster, tid för tvätt, incheckning, tillåten sen ankomst och så vidare.²² Något liknande tycks ha skett i de brittiska företagen. I de flesta deltagande företag togs den frigjorda tiden ut som ledig fredag eller måndag. Det ligger nära till hands att det var en anpassning till redan existerande ordning.

Men det finns några svaga punkter i de brittiska försöken. Studien är mycket oklar och sparsmakad när det gäller förändringar i företagets intäkter och lönsamhet. Vi får helt enkelt inte veta hur företagen gjorde för att finansiera arbetstidsförkortningen. Fick man samma intäkter på kortare tid? Fick man lägre kostnader för sjukskrivning? Vi vet heller inte om fyradagarsveckan är ekonomiskt hållbar på längre sikt än under försöksperioden. Det visar sig först efter en tid om företagen klarar en tillräcklig lönsamhet på fyra arbetsdagar men med lönekostnader för fem dagar.

Den andra svaga punkten är maktfrågan. Hela 92 av företagen fortsatte med fyradagarsveckan efter försöksperioden men bara 30 procent angav att fyradagarsveckan är en permanent lösning. Merparten av de företag som fortsätter med den kortare arbetsveckan antyder med andra ord ett behov att kunna återgå till femdagarsvecka om så krävs. Det illustrerar en viktig problematik. Vem bestämmer? Vem har makten? Svaret är arbetsgivarna. Det är uppenbart att de brittiska

20 Toyota Center Göteborg: Så gjorde vi – Sextimmarsdag i tvåskift på dagtid med full lön.

21 The results are in: The UK's four-day week pilot. *Autonomy*, February 2023

22 Johansson, Alf, *Den effektiva arbetstiden – Verkstäderna och arbetsintensitetens problem 1900-1920*. Stockholm 1977.

försöken baseras på att företagen ensidigt bestämmer om man vill införa fyradagarsvecka. Till skillnad från exemplet med Toyota i Mölndal handlar det inte om ett avtal med facket som ger arbetstagarna rättigheter. Företagen kan komma att vilja ha "tillbaka" den femte arbetsdagen om lönsamheten sjunker. Då är det bara för de anställda att lyda.

Inom vård och omsorg har en lång rad försök med arbetstidsförkortning gjorts sedan slutet av 1980-talet.²³ Ett av de mer uppmärksammade är Svartedalens äldreboende i Göteborg. Projektet, som pågick mellan början av 2015 och slutet av 2016, är ett illustrativt exempel på såväl uppläggning som utfall av liknande försök inom vård och omsorg.²⁴

I korthet infördes en arbetstidsförkortning som innebar sex timmars arbetsdag med bibehållen lön för personalen vid äldreboendet. Utvärderingen visade att personalens upplevda hälsa och välbefinnande förbättrades. Medarbetarna mådde bättre helt enkelt. Sjukskrivningarna minskade också något.

Men den negativa effekten var att arbetsgivarens (Göteborgs kommun) kostnader för verksamheten ökade. För att upprätthålla bemanningen var äldreboendet tvungen att anställa 17 nya medarbetare som fick täcka upp för de arbetstimmar som man inte längre kunde lägga ut på den ordinarie personalen. Hur skattebetalarnas pengar ska användas är en politisk fråga. Någon enighet om att fortsätta arbetstidsförkortningen kunde inte uppnås, varför projektet avslutades.²⁵

Svartedalens äldreboende, liksom en lång rad liknande projekt, illustrerar två fenomen som begränsar möjligheterna till arbetstidsförkortning givet den ordning vi har idag. För det första är utrymmet för rationalisering av verksamheten mycket begränsat. De gamla, liksom patienter och klienter i andra verksamheter, ska vårdas och tas om hand. Det kräver lika många arbetstimmar som tidigare om inte kvaliteten ska sjunka. Den potential för rationalisering som fanns vid Toyota och i de brittiska försöken är lägre i vård och omsorg.

Eventuella minskade kostnader, till exempel för färre sjukskrivningar och mindre a-kassa, hamnar hos staten och inte hos arbetsgivaren eftersom det är staten som ansvarar för sjukförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen. Att personalen mådde bättre är självfallet bra, men innebär inte lägre kostnader för Göteborgs kommun.

Den bistra slutsatsen är att Göteborgs kommun inte fann något sätt att finansiera arbetstidsförkortningen på, annat än att skicka räkningen till skattebetalarna. Det samma gäller även många andra kommuner och regioner där försök gjorts.



FOTO: ADOBE STOCK

Lärdomar av försöken

När vi jämför hur det gick med de tre försöken ovan kan vi konstatera att Toyota klarar sig bäst på så sätt att sex timmars arbetsdag har blivit en permanent lösning. Vi får se hur många av de brittiska företagen som fortsätter med fyradagarsvecka. På Svartedalens äldreboende, liksom i många andra vård- och omsorgsverksamheter, har försöken avslutats och personalen återgått till vanliga arbetstider.

En lärdom är att kortare arbetstid måste finna en finansiering som stämmer överens med de villkor som gäller för sektorn i fråga. Privata företag är vinstdrivande och strävar efter lönsamhet. Om lönsamheten kan upprätthållas, eller till och med förbättras, kommer arbetstidsförkortningen att genomföras.

Offentlig verksamhet, såsom vård och omsorg, är skattefinansierad och vilar på andra principer än lönsamhet. Ytterst är det politiska och ideologiska uppfattningar som avgör hur skattemedel ska användas. Om kommuner och regioner lyckas rationalisera verksamheter skapas utrymme för arbetstidsförkortning. Men många verksamheter kräver en tillräcklig bemanning och det innebär att rationaliseringspotentialen är begränsad. Då ska det oftast till ett mycket gott skäl för att skattebetalarnas pengar ska användas för arbetstidsförkortning. Att människor gärna vill jobba mindre men till samma lön är vanligtvis inte ett tillräckligt gott skäl. ○

23 En stor del av pilotprojekten fram till år 2003 finns redovisade i Arbetslivsinstitutet: Malmberg, J., Byrgren, M., Hansson, M.: Kartläggning av arbetstidsförkortningar 2000-2003. Arbetslivsrapport Nr 2003:15
24 Alkner, E., Källström, M.: Ord mot ord - En argumentationsanalys av debatten om sex timmars arbetsdag i Göteborgs stad. Kandidatuppsats i offentlig förvaltning, 15 hp (FH1504) Grundnivå VT 2017. Göteborgs universitet.
25 SVT Nyheter 20170102.

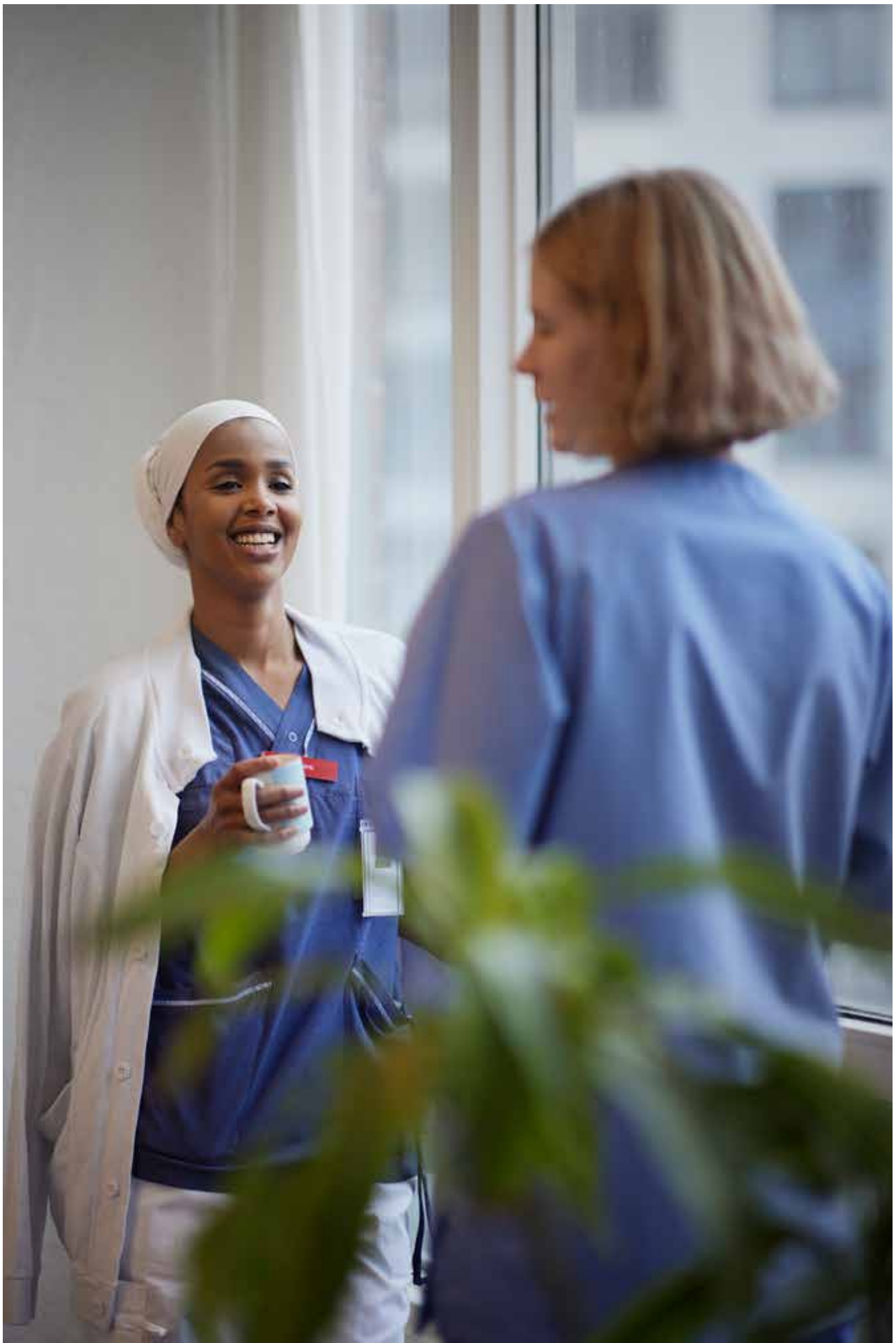


FOTO: JOHNER

7. Vad vet vi om effekterna av arbetstidsförkortning?

I det följande redovisas dokumenterade effekter av arbetstidsförkortning på några centrala områden. Arbete och därmed arbetstid är den kanske viktigaste företeelsen i mänskligt liv. Arbetstid får stor påverkan på allt från den enskilda människans vardagsliv till landets ekonomi. Vi ska redovisa några av de områden där arbetstidsförkortning ansetts spela en central roll.

En viktigt påpekande är på sin plats. De effekter av arbetstidsförkortning som framhålls i debatten är ofta föranledda av huruvida man har en allmänt positiv syn på arbetstidsförkortning och vice versa. Gillar man arbetstidsförkortning så redovisar man oftast positiva effekter. Är man motståndare lyfter man fram de negativa effekterna. Debatten är politiserad, för att inte säga ideologiserad. Kunskapsbaserade slutsatser i frågan står och faller med resultat från vetenskapligt baserade undersökningar.

Man får även hålla i minnet att effekter av arbetstidsförkortning ges på olika nivåer. Någon generell lagstiftad arbetstidsförkortning har vi inte haft i vårt land på lång tid. Någon utvärdering finns därför inte. Men resultat finns att redovisa från andra länder. På branschnivå har en del avtal slutits om arbetstidsförkortning. Något finns då att säga om effekterna på just den nivån. Men merparten av effektstudierna handlar om den enskilda individen och utgår därför från försök och åtgärder på arbetsplatsnivå. Effekter på branschnivå och lokal arbetsplatsnivå kan inte alltid generaliseras.

Hälsa och välmående

Hur påverkas hälsa och välmående av arbetstidsförkortning? Blir folk friskare? Minskar sjukskrivningarna? Det finns gott stöd för att den upplevda hälsan förbättras då arbetstiden kortas. Det är den genomgående bilden i de lokala försök som gjorts. Forskarna pekar på minskad trötthet, längre sömn och förbättrad sömnkvalitet som positiva upplevda effekter. Även minskad stress framhålls som en positiv effekt. Det antyder att problemet med ökad arbetsintensitet, det vill säga att man får jobba hårdare under färre timmar, inte är så allvarligt. Eventuell ökad arbetsintensitet kompenseras med ökad möjlighet till återhämtning mellan arbetspassen. Men det är som sagt svårt att generalisera dessa effekter²⁶.

Men från ökat välmående till minskade sjukskrivningar är vägen krokig. I själva verket finns få vetenskapliga studier om sambandet mellan arbetstidsförkortning och sjukskrivningar. I några av de lokala försöken kan man iakttä en begränsad minskning av sjuktalen under en kort tid. Men det finns inte mycket som pekar



”Det finns stöd för att den upplevda hälsan förbättras då arbetstiden kortas.”

på att enbart en generell arbetstidsförkortning skulle minska sjukskrivningarna.²⁷ Forskarna konstaterar att människor är olika. Några drabbas av ohälsa om man jobbar mycket, medan andra inte gör det. Det konstaterandet innebär i sin tur att resonemanget om att en arbetstidsförkortning kan finansieras genom minskade kostnader för ohälsa kommer på skam.

En aspekt värd att nämna i detta sammanhang är hälsoeffekterna av ökat inflytande över *när* man ska jobba snarare än hur länge man jobbar. Det handlar om makten över arbetstidens förläggning. En generell modell för hur individen uppfattar sin arbetssituation relaterar de krav som ställs till individens kontroll över arbetet. Höga krav i kombination med låg kontroll tenderar att skapa upplevd ohälsa. Låga krav i kombination med hög kontroll skapar passivitet. I ett sammanhang gällande arbetstider visar studier att om individen har hög kontroll över när man ska jobba, kan det förenas med höga krav utan att skapa ohälsa. Av det skälet har intresset för lösningar på *självalda arbetstider* ökat. Att kunna välja sina egna arbetstider stärker medarbetarens känsla av att ha kontroll över sitt arbetsliv.²⁸

Jämställdhet²⁹

Har kortare arbetstid inneburit ett mer jämställt samhälle? Skulle fortsatt arbetstidsförkortning leda till mer jämställdhet? Ofrånkomligen behöver jämställdhetsperspektivet förtydligas. Ur ett perspektiv innebär jämställdhet att levnadsförhållanden jämnas ut mellan kvinnor och män. Ur ett annat perspektiv handlar det om att förbättra företrädesvis kvinnors situation, utan att mäns nödvändigtvis försämras. Båda perspektiven behövs, men kräver konkretion. Vad *är* jämställdhet när det kommer till kritan?

Ett återkommande tema i debatten om arbetstidsförkortning och jämställdhet är fördelningen av det som brukar kallas *det obetalda arbetet*. I verkligheten syftar det på alla de sysslor som krävs för att livet ska fungera vid sidan av det avlönade arbetet. Man måste handla, laga mat och ta hand om barnen och sådant får man inte lön för.

Det är väl belagt att kvinnor använder en större del av sin tid till hushållssysslor jämfört med män. Män, i sin tur, ägnar mer tid åt lönearbete. Synbara effekter av det är kvinnors lägre inkomster och sämre pension. Frågan är om de arbetstidsförkortningar som ändå gjorts har jämnat ut fördelningen av hushållsarbetet.

Sedan 1960-talet har kvinnor ökat tiden för lönearbete och minskat tiden för hushållsarbete i motsvarande mån. Män har gjort tvärtom. Men det innebär inte att hushållsarbetet har fördelats om. Kvinnor och män gör olika hemsysslor och utvecklingen har inneburit att en hel del sådana sysslor inte längre utförs. De har rationaliserats bort eller köps in. Slutsatsen är att om män jobbar mindre leder detta inte nödvändigtvis till jämnare fördelning av hushållsarbetet. Men om kvinnor lönearbetar i större omfattning sker en utjämning. Men det är ju å andra sidan inte arbetstidsförkortning.

Kvinnor arbetar *deltid* i större utsträckning än män. Det gör att kvinnor oftare blir ekonomiskt beroende. Man skulle kunna tänka sig att en arbetstidsförkortning i termer av sänkt normalarbetstid, minskar förekomsten av deltidarbete. Om normen för heltid sänks från 40 timmar per vecka till 30 skulle många som jobbar deltid 30 timmar plötsligt jobba heltid. Det centrala är att lönen inte sänks.

De arbetstidsförkortningar som gjorts visar dock att det inte är så enkelt. Om heltidsnormen sänks följer mäns heltidsarbete med neråt. Men det gör även kvinnors deltidarbete. Kvinnors deltidarbete anpassas neråt efter det nya taket för heltid, varvid kvinnors ekonomiska beroende blir lika stort eller till och med större.

Att arbetstidsförkortning kan skapa förutsättningar för jämställdhet, men inte nödvändigtvis åstadkomma den, har riktat intresset mot familjepolitiken. När barnen kommer ökar tidspressen på familjen och individens eget utrymme minskar. *Föräldraledigheten* har från politiskt håll blivit den institution som man knutit stora jämställdhetsförhoppningar till. Förhoppningen är att om fäder är mer föräldralediga och tar mer hand om barnen, jämnas även hushållsarbetet i övrigt ut. I takt med tillkomsten av fler pappamånader kan det beläggas att fäder verkligen tar ut mer av föräldraledigheten. Men om det även leder till jämnare fördelning av hushållsarbete i övrigt och vidare till ökad lönearbetstid för kvinnor är mer osäkert.

I det längre perspektivet innebar uppbyggnaden av föräldraförsäkringen från mitten av 1970-talet att kvinnor kom att ta ut merparten av föräldraledigheten. Så är det fortfarande, även om männen ökat sin andel. Riktigt hur föräldraförsäkringen ska vara utformad



27 Stressforskningsinstitutet: Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning. Kecklund, G, Ingre, M., Åkerstedt, T. Stressforskningsrapport 322. Stockholm 2010, s 59.
28 Stressforskningsinstitutet: Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning. Kecklund, G, Ingre, M., Åkerstedt, T. Stressforskningsrapport 322. Stockholm 2010, s. 59-62.
29 Bergold, J.: Arbetstiden – livets gränser. SOU 2002:49.



FOTO: ADOBE STOCK

för att befrämja jämställdheten är uppenbarligen svårt att slå fast. Att vara föräldraledig och därmed frånvarande från arbetslivet är förenat med en riskfaktor, som inte sällan yttrar sig i sämre karriärutveckling och långsammare löneutveckling. Eftersom kvinnor tar ut merparten av ledigheten drabbas kvinnor av detta i högre utsträckning än män. Man kan givetvis vika hälften av tiden för vardera föräldern, men det är inte säkert att det ger ett helt jämnt uttag. Dagar kan frysa inne. Att korta ner rätten till föräldraledighet skulle minska riskfaktorn, men komma i konflikt med syftet att föräldrar ska få möjlighet att ta hand om barnen när de är små. Men faktum är att föräldraförsäkringen har "försämrats" vid ett tillfälle. 2014 gjordes reglerna mindre flexibla, så att nästan all ledighet måste tas ut innan barnet fyllt fyra år.³⁰ Bakgrunden var att en del kvinnor tenderade att dra ut på föräldraledigheten genom att spara föräldradagar, ibland till barnet nått tolv års ålder. Det fick negativa effekter på etableringen på arbetsmarknaden och därmed på jämställdheten.

Man ska i sammanhanget skilja på föräldraförsäkringen och rätten till föräldraledighet. Rätten att vara ledig för vård av barn sträcker sig fram till barnet fyller tolv år. Det centrala är att den rätten slår ut till exempel krav på att delta i arbetsmarknadspolitiska program. Rätten till föräldraledighet har man även om man inte får några pengar från Försäkringskassan. Föräldraförsäkringens längd och flexibilitet är inte oomtvistat till gagn för jämställdheten.

Ett fjärde jämställdhetsproblem är *ojämställda löner*. Kvinnor tjänar cirka 90 procent av vad män gör. Den viktigaste förklaringen är att kvinnor oftare arbetar i sektorer där löneläget är lägre i jämförelse med andra sektorer. Den andel som skulle kunna bero på lönediskriminering, den oförklarade löneskillnaden, uppgår till 4,5 procent.³¹

Det finns inga undersökningar som särskilt antyder att en arbetstidsförkortning skulle jämna ut lönerna mellan män och kvinnor. Tvärtom finns resonemang som menar att en generell arbetstidsförkortning kan komma att cementera löneskillnaderna. Den svenska arbetsmarknaden lider av en hög grad av könssegregering. Män jobbar vanligtvis inom privat industri- och tjänsteproduktion medan kvinnor arbetar inom offentlig vård, utbildning och omsorg. En minskad könssegregering skulle jämna ut lönerna mellan sektorer, menar många. Men en generell arbetstidsförkortning med bibehållen lön skulle minska incitamenten att byta jobb. Fler skulle känna sig nöjda med sin arbetssituation, då man lite förenklat jobbar 30 timmar i veckan men får betalt för 40 timmar.

Det samlade intrycket är att en arbetstidsförkortning inte skulle ändra på ojämställdheten, så som den konkret är idag. Hur än arbetstidsförkortningen utformas

möter den människors vardag och den är svår att rå på. Två timmars kortare arbetsdag skulle kanske behövas för att ändra på fördelningen av hushållsarbetet i familjen men får människor välja så tar man hellre längre semester än kortare arbetsdag. Det förra ändrande inga könsmonster har det visat sig.

Klimat och miljö

Kan vi rädda mänskligheten genom arbetstidsförkortning? Eller annorlunda uttryckt; kan vi genom arbetstidsförkortning få ner koldioxidutsläppen så att den pågående klimatförsämringen kan vändas?



Ja, menar några debattörer och forskare. Det är dessutom helt nödvändigt. Christer Sanne har liknat det hela vid en rulltrappa. Den rullar uppåt, mot katastrofen. I allt snabbare takt dessutom. Mänskligheten reagerar genom att springa neråt, men utan att försöka få rulltrappan att stanna. Metaforen är slående. Att springa neråt illustrerar våra försök att energieffektivisera produktionen. Lägre utsläpp genom till exempel teknisk utveckling. Allt medan rulltrappans konstanta gång är själva tillväxten. Den mal på, med ständigt ökade utsläpp som följd.³²

Utvecklingen mot hållbarhet kan inte åstadkommas annat än genom att skala ner den ekonomiska tillväxten. Teknikutveckling kommer inte att rädda världen så länge tillväxten och därmed konsumtionen ständigt skalas upp är resonemangets kärna. Då måste arbetstiden förkortas.³³

Det låter bestickande. Men sett i förhållande till konkreta idéer om arbetstidsförkortning finns ett svårt dilemma. De flesta som föreslår till exempel sex timmars arbetsdag vill dessutom ha bibehållen lön. Resultatet blir lika mycket pengar att konsumera för plus mer ledig tid. Det är inte troligt att den typen av arbetstidsförkortning skulle ändra tillväxten så pass att det skulle få genomgripande effekter på utsläppen. Vägen till nerskalad tillväxt som kan reducera utsläppen går

30 Inspektionen för socialförsäkringen: Ökat uttag av dagar med föräldrapenning - En analys av införandet av en 4-årsgräns och uppdelning av dagar med olika ersättningsnivåer. Rapport 2020:4.

31 Medlingsinstitutet: Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021.

32 Sanne, C.: Hur kan vi leva hållbart 2030? Rapport 6524. Naturvårdsverket 2012.

33 Warlenius, R.: En grön arbetstidsförkortning? Om samband mellan arbetstid, tillväxt och miljöpåverkan. Socialistisk debatt nr 204-206, 2013.

beklagligt nog via lägre konsumtion genom minskade percapitainkomster. Alltså att människor får mer ledig tid, men mindre pengar att konsumera för. Men det är ett bistert budskap som inte många aktörer mäktar att kommunicera. Fördelningsfrågan gör inte budskapet enklare. Minskas inkomsterna för rika människor får det mindre påverkan på konsumtion och utsläpp än om fattiga människor blir ännu fattigare. Rika hushåll sparar nämligen en större andel av en inkomstökning jämfört med fattiga hushåll som använder den för konsumtion.

Dela på jobben

Ytterligare ett motiv för arbetstidsförkortning är att vi kan få ner arbetslösheten genom att dela på jobben. Hur är det med den saken? Arbetstidsförkortning och arbetslöshet är ett knepigt samband att studera. Arbetslösheten kan gå ner av en rad orsaker som inte har med arbetstiden att göra. För att kunna säga något med viss säkerhet bör sambandet undersökas då arbetstidsförkortningen är avgränsad till en mindre grupp för vilken man kan se om arbetslösheten ökar eller minskar.

I mitten på 1980-talet kortades arbetstiden för tvåskiftsarbetare från 40 till 38 timmar per vecka. Det skedde genom centrala avtal på förbunds nivå. Ekonomerna tänker sig att en sådan förkortning av arbetstiden skulle minska lönekraven från arbetarna. Varför? För att det helt enkelt är mer attraktivt att ha ett ”bra” jobb där man inte jobbar så mycket. Minskade lönekrav i sin tur ökar efterfrågan på arbetskraft, vilket sänker (jämvikts)arbetslösheten.

Men den förväntade effekten uteblev. Den avtalade arbetstidsförkortningen på två timmar i veckan stannade vid 45 minuter i faktisk minskning. Tvåskiftsarbetsarnas timlöner ökade dessutom ganska mycket i förhållande till kontrollgruppernas. Det gjorde att tvåskiftsarbetsarnas månadslön blev den samma, trots att de arbetade kortare tid per månad. Något minskat lönetryck sågs inte i de sektorer som ingick i avtalen. Därför blev det inte heller någon minskad arbetslöshet som kan härledas till arbetstidsförkortningen.³⁴

Varför blev det så? Till att börja med gavs i avtalet mellan SAF³⁵ och LO stort utrymme för förbundsvisa och lokala anpassningar. Det ledde säkert till att arbetstidsförkortningen i slutändan inte blev så stor. Många jobbade på som tidigare. Målet var även att månadslönen inte skulle sjunka för dem som fick kortad arbetstid. Det bäddade för krav på höjd timlön som skulle kompensera för de färre arbetade timmarna.

Slutsatsen är att arbetsdelning genom arbetstidsförkortning måste genomföras med stränghet för att någon effekt på arbetslösheten ska vara möjlig att uppnå.

Arbetstagarna måste verkligen korta sin arbetstid. Facken får inte driva upp lönekraven. Till det kommer den självklara aspekten att de arbetslösa inte alltid har den utbildning, kompetens och erfarenhet som krävs för att de ta jobb som uppstår när jobben delas på fler.

Ett annat exempel hämtas från Frankrike. Där minskade man den lagstiftade arbetstiden från 39 till 35 timmar per vecka genom de så kallade *Aubry-lagarna* med början år 1998. Bakgrunden var hög arbetslöshet, särskilt bland unga, och det uttalade syftet var att öka sysselsättningen genom att dela på jobben. Inledningsvis gällde arbetstidsförkortningen bara i privat sektor, men 35-timmarsveckan utvidgades år 2002 till hela arbetsmarknaden.

Halvtidsutvärderingen av 35-timmarsveckan år 2001 visade på stora positiva effekter; betydande minskning av arbetstiden och många nya jobb. Men utvärderingen fick kritik för att vara partisk och bortse från negativa effekter på produktivitet och konkurrenskraft.³⁶ En viss minskning av arbetslösheten skedde under de första åren runt 2000. Men effekten blev inte bestående utan arbetslösheten ökade gradvis, trots arbetstidsförkortningen.

Det finns olika sätt att korta arbetstiden. Beroende på vilket sätt man väljer slår det lite olika för skilda grupper. Om man kortar veckoarbetstiden kommer främst heltidsarbetande att beröras i slutändan. Inte minst därför att kollektivavtalen påverkas.

De som jobbar deltid eller har ett lägre arbetstidsmått än 40 timmar i veckan påverkas i mindre utsträckning om normalarbetstiden kortas. Då ger det heller inte upphov till så många nya jobb. Längre semester träffar bara de grupper som har fem veckors semester. I offentlig sektor, inte minst på det statliga området, har många arbetstagare betydligt längre semester redan idag.

Slutligen finns det något som kan förta det mesta av sysselsättningseffekten av kortare normalarbetstid, nämligen övertid. En arbetsgivare kan i princip ta ut 350 timmars övertid per år av varje anställd. Den möjligheten kan potentiellt innebära att arbetsgivarens behov av att nyanställa går förlorad.

”Om man kortar veckoarbetstiden kommer främst heltidsarbetande att beröras i slutändan.”



34 Nordström Skans, O.: Arbetstidsförkortning, löner och arbetslöshet – en studie på svenska individdata. IFAU Forskningsrapport 2001:6.
35 Svenska Arbetsgivarförbundet (SAF) var det tidigare namnet på Svenskt Näringsliv.
36 Person, O.: Arbetstiden – internationell jämförelse av arbetstid. SOU 2002:22, s. 43-44.

”En minskning av det totala antalet arbetade timmar i ekonomin ger lägre skatteinkomster.”

Blir vi fattigare eller rikare?

I någon mån är det lätt att förstå att om vi jobbar mindre så blir landet mindre rikt. Vår samlade rikedom vid en given tidpunkt bestäms i princip av mängden arbetade timmar och hur mycket vi kan producera per timme. Idag arbetar vi nästan 155 miljoner timmar varje vecka, en hiskeligt hög siffra. Sex timmars arbetsdag skulle, som ett överslag, innebära att arbetsmängden sjunker till ungefär 116 miljoner arbetstimmar per vecka. Fördelat på antalet människor i landet skulle var och en få mindre att leva på. BNP per capita skulle sjunka.

Bild 1 visar hur BNP skulle utvecklas om det sker en generell arbetstidsförkortning vid en given tidpunkt, i detta fall år tio. BNP skulle sjunka momentant med motsvarande arbetstidsförkortning. Men sedan skulle tillväxten i princip fortsätta i samma takt som tidigare, men från en lägre nivå. Landet skulle bli rikare för varje år, men det skulle ta längre tid att bli så rikt som om man inte hade genomfört arbetstidsförkortningen.

Konjunkturinstitutet gjorde år 2000 en simulering av BNP-utvecklingen vid en arbetstidsförkortning av olika omfattning. Man kom till slutsatsen att BNP skulle öka med endast sex procent under perioden 2000 till 2015 om arbetstiden kortades till 30 timmar per vecka. Utan arbetstidsförkortning skulle BNP öka med 30 procent.³⁷

Men produktiviteten då? Kan den kompensera för den kortare arbetstiden och på så sätt rädda oss undan fattigdomen? Ökad produktivitet kan åstadkommas på två sätt. Antingen kan det ske genom att verksamheten rationaliseras så att man producerar lika mycket men på färre timmar. Det i sin tur kan ske genom mer och ny teknik, ny arbetsorganisation eller – som i fallet Toyota – ökat utnyttjande av utrustning och lokaler. Som påpekats tidigare skiljer sig olika verksamheter åt i möjligheterna att öka produktiviteten. I några företag finns säkert potential som släpps loss när arbetstiden blir den trånga sektorn. Andra verksamheter saknar helt den möjligheten och kan upprätthålla verksamheten bara genom att anställa fler.

Produktiviteten kan dessutom sjunka till följd av arbetstidsförkortning, tvärtom vad som brukar antas. I många företag krävs att produktionen startas upp efter arbetspassen och efter raster, så kallad ställtid. Ökar ställtidens andel av den totala tiden minskar produktiviteten.

Det andra sättet att öka produktiviteten är långsiktig och sker på makronivån. Det brukar kallas för strukturrationalisering och innebär att företag och hela sektorer med låg produktivitet läggs ner och (förhoppningsvis) ersätts av nya moderna verksamheter. Landets genomsnittliga produktivitet höjs gradvis när mindre produktiva företag ersätts med moderna.

Men Sverige ligger redan mycket högt på produktivetsrankingen. Att klättra ytterligare några steg är förbundet med stora svårigheter och en hel del uppoffringar. Det förefaller exempelvis mycket svårt att utvecklade den existerande produktionen av järn och stål och ersätta den med fossilfri sådan. Även om tekniken finns så saknas arbetskraft, energi, energiinfrastruktur och delar av den samhällsservice som krävs för en sådan uppgradering. En metafor som passar i sammanhanget; den som springer 100 meter på tretton sekunder kommer att förbättra sig med lite ytterligare träning. Men den som redan springer på nio sekunder måste jobba hårt för att kapa ytterligare en tiondel. Där är Sverige idag.

Produktiviteten kommer förmodligen att öka även vid en arbetstidsförkortning. Men hur mycket är osäkert eftersom man inte kan styra den. Det är därför svårt att säga något bestämt om huruvida produktiviteten kommer att kunna kompensera för förlusten av arbetstimmar.

Mer säkert är att offentlig verksamhet kommer att påverkas negativt. Statens och kommunernas verksamhet är i hög grad skattefinansierad. Sådan verksamhet är beroende av skatteintäkter vilka i sin tur beror på hur många timmar som vi jobbar. En minskning av det totala antalet arbetade timmar i ekonomin ger lägre skatteinkomster. Konjunkturinstitutet anger i den tidigare refererade simuleringen att den offentliga konsumtionen skulle minska med 5,5 procent om arbetstiden kortades. Det ska jämföras med en ökning på 11 procent om 40-timmarsveckan bibehålls.³⁸

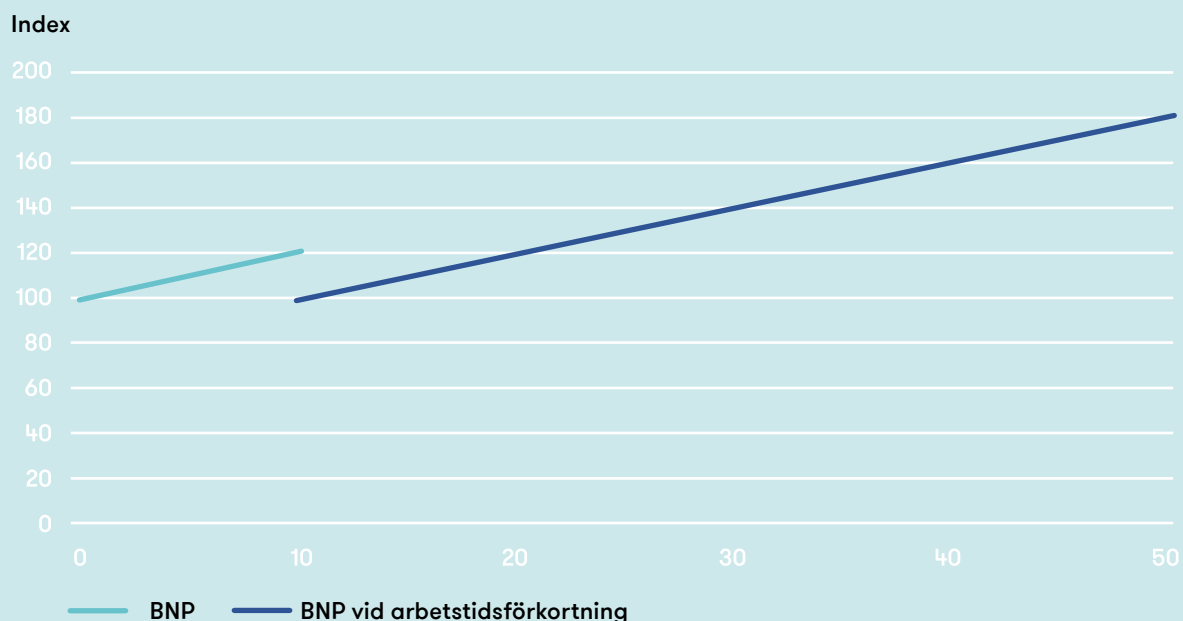
Minskade skatteintäkter riskerar att drabba de grupper som är beroende av samhällets stöd. Vi får räkna med att verksamheter såsom skola, vård och omsorg kan få finansieringsproblem. Det samma gäller ersättningen till arbetslösa och sjuka. Pensionärer drabbas eftersom det i pensionssystemet finns en stark koppling mellan den egna livsinkomsten och pensionens storlek. En minskning av arbetstiden leder till en mindre ökning av inkomsten och därmed av pensionerna.³⁹ Skall dessa negativa effekter kunna undvikas måste de minskade skatteintäkterna kompenseras genom höjda skatter. Det brukar vara politiskt vanskligt.

37 Regeringen: Kortare arbetstid – för och emot. Ds 2000:22, s. 42.

38 Regeringen: Kortare arbetstid – för och emot. Ds 2000:22, s. 40.

39 Göransson I.: Pengarna eller livet. SOU 2002:6, s. 53.

Schematisk bild av BNP-utveckling vid arbetstidsförkortning



Vilka slutsatser kan vi dra?

Begreppsparet ”det nödvändiga och det önskvärda” är användbart när det gäller effekterna av en arbetstidsförkortning. Vi kan med stor säkerhet slå fast att den upplevda hälsan, välmågan, välbefinnandet – kärt barn har många namn – skulle förbättras. En gemensam beteckning kan vara *individuell välfärd*. Den skulle öka om var och en får mer ledig tid till samma betalning. Det är i allra högsta grad önskvärt.

Det nödvändiga då? Ett annat uttryck ligger nära till hands. Ekonomi brukar kallas för den ”dystra” vetenskapen. Det anspelar på det faktum att det alltid råder knapphet på resurser. Alla kan inte få allt. Då måste man hushålla och prioritera på bästa sätt. Ekonomi betyder just hushållning.

Ytterst är det knappheten som griper in i arbetstidsfrågan. Det vore underbart om en arbetstidsförkortning ledde till lägre kostnader för sjukvård och sjukförsäkring. Men det är mycket osäkert. Samma osäkerhet gäller jämställdhet. Riktad politik kring föräldraledighet och föräldraförsäkring verkar ge en säkrare effekt.

Den till synes självklara idén om att dela på jobben konfronteras med att företag rationaliserar och minskar behovet av arbetstimmar när arbetstiden förkortas. Den ”dystra” vetenskapens budskap är att med mindre mängd arbete får vi räkna med att bli fattigare om vi jobbar mindre. Nödvändigheten att hushålla tränger ut det önskvärda i att ge människor mer individuell välfärd.

Klimatkrisen lyfter arbetstidsfrågan till en ny dimension. Kanske måste vi bromsa själva tillväxten – rulltrappan – för att överleva. Kanske kräver det att vi jobbar mindre, tjänar mindre och därför konsumerar mindre. Det är en oerhörd tankefigur som är svår att vänja sig vid. Men den skulle i alla fall sammanföra det önskvärda med det nödvändiga. ●

”Klimatkrisen lyfter arbetstidsfrågan till en ny dimension.”



FOTO: ADOBE STOCK

8. Arbetstidsfrågan i politik och debatt

Det finns ett grundläggande intresse för arbetstider inom politiken och i idédebatten. Så har det varit länge. Partier, intresseorganisationer, forskare och påtryckargrupper torgför med jämna mellanrum sina uppfattningar. Syftet här är att sortera ställningstagandena och reda ut de viktigaste argumenten.

Det är lämpligt att dela upp arbetstidsfrågan i dess två delar; arbetstidsförkortning och arbetstidens förläggning. Den första delen är särskilt tacksam eftersom den lätt landar i för eller emot arbetstidsförkortning. Förläggningsfrågan – makten över när man ska jobba – innehåller viktiga aspekter på arbetsledningsrätten i stort. Den är central för fack och arbetsgivarorganisationer.

”Vi vill ha sex, vi vill ha sex, vi vill ha sex timmars arbetsdag!”

Så ropades det i många demonstrationståg förr om åren. Dock mer sällan nu för tiden. Av de politiska partierna är det *Vänsterpartiet* och *Miljöpartiet* som tydligast står för en förkortning av normalarbetstiden genom lagstiftning. Vänsterpartiet har sex timmars arbetsdag som mål med motivet att alla ska orka jobba till pensionen samt att jämställdheten behöver förbättras. Arbetstidsförkortning är en frihetsreform som leder i ny riktning mot ett bättre samhälle. Genom de produktivitetsökningar som skett är förutsättningarna i grunden goda, menar Vänsterpartiet. Men fack och arbetstagare har trängts tillbaka under de senaste decennierna. Bland annat globaliseringen har medverkat till att företagets vinster ökat på bekostnad av lönerna. Vänsterpartiet har ett konkret förslag för att få fart på utvecklingen. Man motionerar om att staten ska finansiera försök med sex timmars arbetsdag på ett arbetsställe i varje kommun, exempelvis i äldreomsorgen.⁴⁰

Miljöpartiet vill sänka normalarbetstiden genom en ändring i arbetstidslagen. Men partiet centralt specificerar inte hur mycket normalarbetstiden ska sänkas.

Att få balans i tillvaron, att få ihop livspusslet, hålls fram som det centrala motivet för en sådan förändring. Ett konkret förslag är att äldre som jobbar i välfärden ska ha rätt att minska sin arbetstid med bibehållen lön och utan att pensionen försämras. Ett annat förslag är rätten till utvecklingstid, det vill säga att kunna ta ledigt från jobbet för att fortbilda sig.⁴¹ Man vill även öka arbetstidsflexibiliteten för enskilda individer.

I en riksdagsmotion föreslår två ledamöter från Miljöpartiet att normalarbetstiden sänks till 35 timmar per vecka i ett första steg. De menar att arbetstiden bör bli en regulator för en ekologiskt, socialt och ekonomiskt hållbar utveckling och att kortare arbetstid leder till minskad klimatpåverkan. Dagens och morgondagens produktion skapar inga nya jobb, utan skapar arbetslöshet och ekonomisk ojämlikhet på grund av normen med långa arbetstider. Det är både möjligt och nödvändigt, menar motionärerna, att sänka tidsnormen för lönearbete. Produktivitet och värdeskapande skulle då förde-las på ett mer hållbart sätt.⁴²

På lokal nivå är miljöpartister mycket aktiva när det gäller arbetstidsförkortning. I ett stort antal kommuner föreslår Miljöpartiet att arbetstidsmättet för heltid sänks till 35 timmar per vecka för vård- och omsorgspersonal.

Gemensamt för Vänsterpartiet och Miljöpartiet, nationellt och lokalt, är att man ägnar finansieringsfrågan måttligt intresse. Grunden för arbetstidsförkortning är för båda partierna den gradvist ökande produktiviteten, det vill säga värdeskapandet. Men man för inte några mer utvecklade resonemang om hur detta värdeskapande ska kunna lyftas ur händerna på företagen till vanliga människor. De konkreta effekterna av en förkortning av normalarbetstiden presenteras inte. På lokal nivå visar tidigare försök att en minskning av heltidsnormen för kommunanställda innebär ökade kostnader för kommunen. Det måste i slutändan finansieras med högre kommunalskatt eller nedskärningar. →

⁴⁰ Sveriges riksdag: Motion till riksdagen 2021/22:460.

⁴¹ Förslaget om utvecklingstid har Miljöpartiet gemensamt med Socialdemokraterna.

⁴² Sveriges riksdag: Motion till riksdagen 2022/23:768.

”Åtta timmars arbete - åtta timmars fritid – åtta timmars sömn”

Den klassiska parollen från 1800-talets är en ganska bra illustration till *Socialdemokraternas* syn på arbetstidsförkortning. Åttatimmarsdagen blev verklighet 1919 och 40-timmarsveckan 1971. Det är länge sedan nu men sedan dess har det inte skett någon förkortning av den lagstadgade normalarbetstiden, trots socialdemokratiskt regeringsinnehav under långa perioder och trots fackligt-politiskt samarbete med LO. Vad händer? Är Socialdemokraterna nöjda med den arbetstid som vi har haft sedan 1971?

År 2000 satte regeringskansliet samman en arbetsgrupp av företrädare för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet. Syftet var att brett bedöma förutsättningarna och konsekvenserna av olika sätt att korta arbetstiden. Alla sätt har sina för- och nackdelar. Gruppen lät dock antyda att den existerande modellen, normerande lagstiftning som genom dispositivitet går att avvika från, är den minst problematiska. Om normalarbetstiden minskas genom politiska beslut kan facken om man så önskar förhandla fram arbetstidsförkortning utifrån en styrkeposition. Tvingande lag, som inte går att avvika ifrån, avfärdar gruppen helt.⁴³

Men det finns inget i Socialdemokraternas nuvarande partiprogram som leder i riktning mot en arbetstidsförkortning genom ändring i arbetstidslagen. Man talar i stället om att fler som jobbar har obekväma och oreglerade arbetstider som skapar dåliga arbetsförhållanden. Socialdemokraterna vill öka det individuella inflytandet över arbetstiderna, alltså arbetstidens förläggning. Starka fack och kollektivavtal, inte politik, är vägen framåt när det gäller att reglera till exempel arbetstidens längd.⁴⁴

Men inställningen till arbetstidsförkortning är splittrad i den stora socialdemokratiska familjen, vilket illustreras av följande exempel.

- Vid partikongressen 2021 lades ett stort antal motioner fram om lagstadgad arbetstidsförkortning. De kom från arbetarkommuner runt om i landet och innefattade krav på 35 timmars arbetsvecka.
- S-studenter stödjer krav på lagstadgad arbetstidsförkortning.
- Till SSU:s kongress 2023 har Sörmlandsdistriktet förslag på att SSU ska driva 35-timmarsveckan.
- S-kvinnor var länge den ledande kraften bakom S-krav på lagstiftad arbetstidsförkortning. Men ställd inför vad särskilt kvinnodominerade LO-förbund ser som det största problemet, är arbetstidsförkortning

numera nertonad till förmån för rätt till heltid.

- Den nya radikalare grupperingen Reformisterna driver på för lagstadgad arbetstidsförkortning, med 35 timmars arbetsvecka som mål.

I alla händelser noterar partistyrelsen lakoniskt kraven på arbetstidsförkortning men visar i partistyrelsens svar på motionerna i vilken riktning som arbetstidsfrågan bör föras framåt av partiet.

”Likt tidigare kongresser har ett antal motioner inkommit som handlar om arbetstidsförkortning. Partistyrelsen konstaterar att en allmän förkortning av normalarbetstiden genom lagstiftning skulle innebära en motsvarande lönesänkning för arbetstagarna, alternativt – om lönenivåerna skulle ligga fast – en motsvarande höjning av arbetsgivarnas lönekostnad. Båda dessa alternativ är problematiska /.../ Vad gäller arbetstidens utformning anser partistyrelsen att det i första hand bör lösas avtalsvägen.”⁴⁵

Den senaste, men kanske inte sista, arbetstidsutredningen presenterades år 2002. Den tillsattes av den då sittande socialdemokratiska regeringen och leddes av LO:s tidigare avtalssekreterare Hans Karlsson. Uppgiften var uttryckligen att utreda *hur* arbetstiden kunde kortas, inte om. Utredningen hade att välja mellan två modeller; att korta normalarbetstiden genom lag eller att öka ledigheterna. Utredningen gick på den senare linjen. Visserligen föreslog man en rätt till ytterligare fem dagars ledighet men huvudpoängen var förslagen om mer flexibla möjligheter att ta ut olika typer av ledigheter.⁴⁶

Så någon lagstiftad arbetstidsförkortning är inte i sikte om Socialdemokraterna får bestämma. Det skulle stjälja löneutrymme från parterna och därmed från facket. Kortare arbetstid får förhandlas fram i kollektivavtal. Men det finns en annan väg som traditionellt kan kopplas till socialdemokratisk politik. Kortare faktisk arbetstid kan uppnås genom att öka möjligheterna till mer ledighet snarare än lagstadgad eller avtalad arbetstidsförkortning. Rätten till betald semester har ökat från fyra dagar 1931 till 25 dagar 1994. Rätten till betald föräldraledighet är idag 480 dagar. Till det kommer ett antal liknande rättigheter till ledighet. Som påpekats tidigare har dessa ledigheter, tillsammans med sjukskrivningarna, minskat den faktiska arbetstiden.

Att Socialdemokraterna sedan en tid tillbaka ser en utökad rätt till ledigheter snarare än arbetstidsförkortning som vägen framåt markeras av den senaste stora reformen. Omställningsstudiestödet började gälla från hösten 2022. Det ger rätt till studiestöd motsvarande 80 procent av lönen i 44 veckor. Självklart innefattar reformen även rätten att vara ledig från arbetet i syfte att studera.

43 Regeringen: Kortare arbetstid – för och emot. Ds 2000:22, s. 57-73.

44 Socialdemokraterna: Ett program för förändring. Partiprogram 2013.

45 Socialdemokraterna: Vi bygger landet starkt och hållbart. Partikongress 2021, s. 132.

46 ”Tid för arbete och ledighet”. SOU 2002:58.



FOTO: ADOBE STOCK

Bilden tonar fram att Socialdemokraterna inte längre strävar efter förkortad arbetstid genom lagreglering. De framåtsyftande åtgärderna handlar i stället om att öka rätten till ledighet. Det kan i sin tur korta den faktiska arbetstiden. Men den stora skillnaden ligger i att rätten till ledighet är kopplad till ett särskilt syfte, till exempel att ta hand om sina små barn eller studera. Någon strävan att ge folk mer ledigt för att göra vad man vill är inte längre en del av socialdemokratisk politik. Ökad rätt till ledighet finansieras nästan alltid med skattemedel. Rimligtvis är det svårt att motivera varför skattebetalarna ska stå för kostnaderna för ökad ledighet, om det inte finns ett välmotiverat syfte bakom det.

”Vi måste jobba mer”

Den lite tillspetsade rubriken får bilda utgångspunkt för de borgerliga partiernas politik på arbetstidsområdet. Tomas Tobé, tidigare näringspolitisk talesperson för *Moderaterna*, karakteriserade förslag om arbetstidsförkortning för siestapolitik och menade i en de-

battartikel 2010 att Sverige inte har råd att ”tulla på arbetslinjen”.⁴⁷

Vid *Centerpartiets* stämma 2015 lades förslag fram om att förkorta normalarbetstiden. Partistyrelsen svarade att ”lagstiftningsvägen framtinga kortare arbetstid riskerar att leda till betydande kostnadsökningar och sänkta löner, effekter som främst skulle drabba redan lågavlönade kvinnor i branscher vars finansiering skulle hotas”.⁴⁸

Exemplen ovan ger en bra bild av de borgerliga partiernas inställning till arbetstidsförkortning; man lyfter fram nackdelarna och har därför inga skarpa förslag på hur en arbetstidsförkortning skulle kunna åstadkommas.

Fokus ligger i stället på att vi måste jobba mer. Arbetet är grund för tillväxten och arbetsmängden avgör i slutändan hur väl vi kan finansiera samhällets olika behov. I sin skuggbudget skriver *Moderaterna* att ”ska vi möjliggöra växande företag, högre tillväxt och hög kvalitet i välfärden behöver vi fler arbetade timmar”.⁴⁹ Målet med fler arbetade timmar i ekonomin står givetvis i konflikt med en generell arbetstidsförkortning. Men det betyder inte att de borgerliga partierna



47 SvD Brännpunkt 2010-04-03.

48 Centerpartiet: Fler företag, fler jobb - Ekonomisk politik, näringsliv, arbetsmarknad och skattefrågor. 2015, s. 9.

49 *Moderaterna*: ”En budget för säkerhet och trygghet”. *Moderaternas ekonomiska vårmotion 2022*, s. 14.

föreslår att arbetstiden ska förlängas. Uttrycket ”vi måste jobba mer” ska tolkas som att fler måste jobba, snarare än att de som arbetar måste jobba fler timmar. Det är en viktig distinktion eftersom den tar de borgerliga partiernas syn på arbetstiden till ett helt annat politikområde, nämligen arbetsmarknadspolitik. Välståndet ska säkras genom ökade skatteintäkter. Det åstadkoms genom att fler jobbar och betalar skatt.

De borgerliga partierna delar Socialdemokraternas positiva syn på tillväxt och välstånd. Att arbete är grunden har man också gemensamt. Men där Socialdemokraterna vill använda tillväxten för att befria människan från arbetets ok genom politisk intervention, har de borgerliga ingen sådan agenda. Hur man väljer att öka sin välfärd, mer fritid eller ökad konsumtion, får individen själv avgöra.

”Att förkorta arbetstiden är förenat med en alternativkostnad”

Sex timmars arbetsdag har funnits med som ett långsiktigt mål för LO under lång tid. Som ett eko från socialdemokratiska kongresser håller LO:s medlemmar den centrala organisationen medveten om detta genom ett stort antal motioner till LO:s kongresser. Vid den senaste LO-kongressen behandlades inte mindre än sex motioner som alla krävde lagstiftad arbetstidsförkortning. LO-ledningen svarade att önskan om arbetstidsförkortning ligger fast, men att man håller öppet för hur det ska uppnås. Alternativkostnaden för en lagstadgad arbetstidsförkortning är lägre löneökningar.⁵⁰ Det präglar LO:s syn och den delas av de flesta svenska fack som är inordnade i partsmodellen.

Från arbetsgivarhåll vill man inte se någon generell arbetstidsförkortning:

”Svenskt Näringsliv tar avstånd från alla försök att lagstifta fram en förkortning av arbetstiden. På många håll är redan arbetskraftsbristen ett stort problem. En generell arbetstidsförkortning är oförsvarligt och förvärrar tillväxt och välfärdsproblemen.”⁵¹

Skälen till denna motvilja från arbetsgivarna känns igen från de borgerliga partiernas argumentation. Tillväxt och välfärd kräver fler arbetade timmar i produktionen.

Även om fack och arbetsgivare står på motsatta sidor i frågan om en arbetstidsförkortning är önskvärd eller inte, övertrumfas denna motsättning av samsynen kring hur det ska gå till. Alla förändringar av arbetstidens längd ska ske genom kollektivavtal, annars får det vara. Omsorgen om partsmodellen är starkare än att uppnå sänkt arbetstid genom politisk intervention. På andra områden, till exempel arbetsrätt, kan båda parter mycket väl tänka sig att ta till politisk påverkan för att nå framgång. Men när det gäller löner och arbetstid är det bestämt nej från båda håll. Förklaringen finns att hämta i begreppet *alternativkostnad*. Parterna vet att om man lyckas tvinga fram en lagstiftad arbetstidsförkortning eller arbetstidsförlängning får man betala den med lägre/högre löneökningar eller annan kompensation. Inte så konstigt att parterna vill sköta det hela själva eftersom man då har full koll på konsekvenserna.

En egen minnesbild illustrerar fenomenet väl. Som nämndes föreslog den senaste arbetstidsutredningen 2002 en utökning av lagstiftad ledighet med fem dagar per år. Inte så mycket att bråka om, kan man tycka. Men tunga fack krävde att en sådan lag skulle vara dispositiv, likt de flesta andra arbetstidsregler. Annars tänkte man säga nej. Innebörden är att dispositivitet ger facken möjlighet att från en styrkeposition förhandla bort ledigheten mot kompensation i form av till exempel högre lön. Facken vet att allt ändå betalas med löneutrymmet. Och man tänker inte släppa kontrollen över det.

Rätt till heltid och deltid

Heltid och deltid som rättigheter handlar egentligen inte om arbetstidsförkortning. I det första fallet är det snarare arbetstidsförlängning som vi talar om. Men frågorna finns på den politiska och fackliga agendan och brukar hamna under rubriken arbetstidsfrågor. Rätt till heltid har sin bakgrund i att många, särskilt kvinnor, inte klarar sin försörjning på deltidsarbete. Strävan från facket är att arbetstagare ska ges en rätt att få heltidsarbete, om hen så önskar (alltså på frivillig basis). Frågan utreddes 2005 och ett förslag lades fram. I korthet föreslog utredaren att om en deltidsarbetande arbetstagare anmäler önskemål om heltid ska arbetsgivaren vara skyldig att tillmötesgå önskemålet, om vissa villkor är uppfyllda. Man ska ha jobbat i minst tre år och man ska ha tillräckliga kvalifikationer för jobbet. Arbetsgivare med färre än tio anställda skulle undantas.⁵²

Men även om utredaren försåg förslaget med både hängslen och livremmar sade snart alla aktörer

50 LO: ”Trygghet för vanligt folk”. LO:s 29 kongress, kongressprotokoll del 2, s. 324-325.

51 Svenskt Näringsliv: <https://www.svensktnaringsliv.se/sokresultat/?q=arbetstidsf%C3%B6rkortning>

52 ”Stärkt rätt till heltidsanställning – Betänkande av heltidsutredningen”. SOU 2005:105.

nej. Ytterst handlar detta om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. I den ingår att få bestämma hur många anställda som verksamheten ska ha. Arbetsgivaren och arbetstagen ingår ett avtal (anställningsavtalet) om anställningens omfattning. Förslaget hade i princip inneburit en rätt för arbetstagen att frågå avtalet. Arbetsgivaren skulle få betala för fler arbetstimmar än vad verksamheten var i behov av. En annan möjlig konsekvens hade varit att arbetsgivaren skulle ha gjort sig av med andra deltidsanställda för att skapa utrymme för ett heltidsjobb. Det fanns sålunda goda skäl för både fack och arbetsgivarföreträdare att avvisa förslaget och att i stället driva på för kollektivavtalade lösningar. Kanske var detta det egentliga syftet med utredningen.

Rätt till deltid utreddes vid samma tidpunkt. Bakgrunden var en politisk strävan att öka arbetstagens inflytande över hur mycket man ska jobba. I korthet föreslogs en individuell rätt för alla anställda att minska sitt arbetstidsmått med 25 procent, i likhet med den rätt som småbarnsföräldrar redan hade. Även det här förslaget försågs med en lång rad villkor som syftade till att minska de negativa effekterna för arbetsgivare.⁵³

Men inte heller detta förslag blev något av. Parterna sade samfällt nej med motiveringar som liknar heltidsfrågan. Arbetstagens ensidiga rätt att frånträda anställningsavtalet skulle underminera anställningsavtalens ställning. Frågorna ska lösas genom förhandlingar. Till detta kom att rätten till ledighet bör vara knutet till ett särskilt syfte för att passa in i de svenska ledighetslagarna.

”Allt till alla!”

Vid sidan av politiken och de organiserade intressena finns debattörer och aktivister med stort engagemang för arbetstidsfrågan. Ibland samlas de under namnet *Arbetskritikerna*. Roland Paulsen, docent i sociologi, är dess främste representant i Sverige. I ett antal skrifter utmanar Paulsen den rådande synen på det ”heliga” arbetet. I sina iakttagelser konstaterar han att anställda under arbetstid ägnar mycket tid åt annat än själva arbetsuppgifterna, tomt arbete. Ofta gör man helt privata saker. Ibland beror det på brister i organisation och ledning. Men inte sällan rör det sig om ett slags motstånd där medarbetarna sätter sig upp mot arbetsgivaren genom att göra som de själva vill.⁵⁴ En del av arbetstiden är med andra ord inte helt nödvändig för verksamheten.

Med den tanken i bakhuvudet resonerar Paulsen om Arbetsrådet. Genom årtusendena har arbetet gått från att vara en nödvändighet för försörjning till en

dygd, en plikt och – nu senast – en rättighet. Arbetet innebär underordning genom att någon annan bestämmer över ens tid. Det är ett slags förnedring. Rätten till arbete blir då snarast skyldigheten att låta sig förnedras. Denna absurditet blir tydligare i takt med att teknisk utveckling onödiggör en ökande andel av arbetstiden.⁵⁵

Arbetskritikernas grundläggande insikt är att mänskligheten idag kan producera oändligt mycket mer varor och tjänster än för hundra år sedan. Den tid som behöver läggas på att producera livsnödvändigheter blir följaktligen kortare och kortare. Produktionsförmågan skulle kunna ge människor mycket mer tid för annat än arbete. Människan skulle gradvis kunna befrias från oket att ägna all tid åt sin försörjning.

Men arbetstiden minskar bara långsamt, konstaterar Paulsen. Det finns få krafter som vågar utmana arbetsrådet, inte minst inom politiken. Dygden att arbeta är starkare än någonsin. Alla ska arbeta, vare sig det behövs eller inte. Det hela organiseras i arbetsmarknadspolitiken, vars mål är att öka sysselsättningen och minska arbetslösheten. Men eftersom allt färre människor behövs på arbetsmarknaden blir det svårare för Arbetsförmedlingen att förmedla jobb. Arbetsförmedlingens roll, menar Paulsen, består numera i att kontrollera och övervaka de arbetslösa. Arbetsförmedlingens insatser för aktivering av arbetslösa är ofta meningslösa och onödiga eftersom det inte leder till jobb.⁵⁶ De arbetslösa skulle lika gärna kunna slippa dessa meningslösheter. De upprätthålls bara som en konsekvens av arbetsrådet.

Ekonomhistorikern Linn Spross strävar efter att förstå hur staten har sett på sitt ansvar för arbetstidsförkortningar under 1900-talet. När har staten sett arbetstidsförkortning som önskvärd och inte? Och varför?⁵⁷

Mellan 1919 och 1947 såg man positivt på arbetstidsförkortning, inte bara från statens sida utan även från fack och arbetsgivare. Begränsningarna i arbetstid medverkade till ökad arbetsfred under 1920-talet och till förbättrat arbetstagskydd under 1930-talet, inkluderande rätten till semester som syftade till rekreation. Det var investeringar som gynnade alla, även arbetsgivare.

”Det finns få krafter som vågar utmana arbetsrådet, inte minst inom politiken.”

53 ”Partiell ledighet” SOU 2005:106. Utredningen har gått till historien eftersom utredaren själv, den erfarne Claes Stråth, avisade sitt eget förslag med motiveringen att ingen central aktör efterfrågat det.

54 Paulsen, R.: Empty Labour. Cambridge University Press 2014. Se även Magnusson, L.: Den bråkiga kulturen. Författarförlaget 1988 för en studie av hur arbetare demonstrerade sin självständighet under det tidiga 1800-talet.

55 Paulsen, R.: Arbetsrådet – Hur arbetet överlevde teknologin. Gleerups förlag 2010.

56 Paulsen, R.: Vi bara lyder – en berättelse om Arbetsförmedlingen. Atlas förlag 2015.

57 Spross, L.: Ett välfärdsstatligt dilemma Statens formuleringar av en arbetstidsfråga 1919–2002. Uppsala 2016.



FOTO: JOHNER

Under perioden 1947 till 1968 blir arbetstidsfrågan en fråga om konsumtionsval. Det är nu som arbetarna som måste välja; antingen får man sin del av produktionsresultatet i form av kortare arbetstid eller i form av högre lön. Samtidigt tog staten av sig ledartröjan i arbetstidsfrågan. Man ansåg att parterna var så starka och jämbördiga att de kunde klara frågan själva i förhandlingar och genom kollektivavtal. Klasskonflikten tonades ner och ökad välfärd genom kortare arbetstid blir något för parterna att sköta.

Efter 1968 blev arbetstidsförkortning en "omöjlig reform", menar Spross. Valet mellan högre lön och kortare arbetstid skärptes ytterligare. Arbetstagarna blev de som fick bära kostnaderna eftersom globalisering och internationalisering gjorde företagen immuna. I den senaste arbetstidsutredningen uttrycks det på följande sätt:

"Under en längre tidsperiod kan emellertid inte vinsterna i svenska företag avvika från vinstnivån i omvärlden."⁵⁸

Innebörden är att en arbetstidsförkortning inte kan betalas av företagen genom lägre vinster. Då skulle produktion och arbete flytta utomlands i den nya globaliserade värld som hade växt fram. Av motsvarande skäl var inte heller staten så värst intresserad. Utrymmet för framtida välfärdsreformer kunde inte gärna bekostas av ökade pålagor på företag. Man var hänvisad till ökad arbetsmängd. Arbetstidsfrågan kom därför att ledas in på ämnet "flexibilitet", i allt väsentligt frågor om arbetstidens förläggning och inte om arbetstidsförkortning. En fråga hänger i luften; måste vi välja mellan kortare arbetstid och högre lön? Varför kan vi inte få båda samtidigt? Varför kan inte alla få allt? I teorin kan alla få allt, men inte med den nuvarande svenska partsmodellen och särskilt inte med den lönebildning vi har. Löneutrymmet är begränsat till det som kallas "märket". Det i sin tur är framförhandlat av de konkurrensutsatta parterna. Märket sätts med utgångspunkt att i industrins konkurrenskraft inte ska försvagas. I klartext betyder det att löneökningarna inte får bli högre än i de länder vi konkurrerar med, precis som antydde i den senaste arbetstidsutredningen.

Så alla fack får märket, varken mer eller mindre. I förhandlingar med sin motpart bestämmer facken sedan hur det ska fördelas mellan löneökningar och till exempel arbetstidsförkortning under parollen "Allt räknas". Men man kan inte få både höga löneökningar och kortare arbetstid. De fack som försöker sig på detta genom strejk möter ett motstånd från alla andra inblandade, som snart betvingar även det mest militanta av fack. I själva verket är den svenska lönebildningen ordnad så att konflikter om löneutrymmet inte ska behövas. Alla fack får märket. Alla arbetsgivare ska betala märket. Ingen ska kunna få mer. Ingen ska få mindre.

Frågan är när detta kommunicerande kärll mellan löneökningar och arbetstidsförkortning kom till. Saltsjöbadsavtalet 1938 lade grunden till samförståndet på

"Måste vi välja mellan kortare arbetstid och högre lön."

arbetsmarknaden. Efter andra världskriget drev LO inte några mer långtgående krav på arbetstidsförkortning, särskilt inte under 1950- och 1960-talen. Prioriteringen låg på högre löner. Det är innebörden i det konsumtionsval som LO nödgas göra, menar Spross.

En kittlande tanke är att det fanns en hemlig överenskommelse i Saltsjöbadsavtalet. Innebörden skulle i så fall vara att facken accepterade att företagen har rätt till en viss vinst. Inte en bestämd nivå, utan som en gräns för arbetarnas del av produktionsresultatet. En föregångare till dagens "märke" om man så vill. Huruvida detta stämmer eller ej får historikerna grubbla på. Men i allt väsentligt uppstod det kommunicerande kärlet vid den här tiden och existerar fortfarande.

Åter till frågan; kan alla få allt? Inom ramen för den arbetsmarknadsmodell som vi tillämpar är det svårt att se hur arbetskritikernas vision ska kunna förverkligas. Det värde vi skapar fördelas i ett första steg genom lönebildningen. Därefter beskattar staten företag och hushåll i syfte att finansiera bland annat välfärden. Om alla ska jobba mycket mindre i framtiden, men vi samtidigt ska slippa minskade inkomster och sämre välfärd kan det här sättet att sköta fördelning knappast upprätthållas. Privata företag kommer alltid att kräva vinst, allt oftare i paritet med omvärlden. Allt värde kan inte gå till löner, fritid och välfärd. I förlängningen av arbetskritikens idé ligger att produktionsresultatet, i slutändan själva produktionen, måste underställas den politiska makten.

"Jag jobbar hemma"

En möjligen positiv effekt av coronapandemin har viss relevans för arbetstidsfrågan, nämligen det ökade hemarbetet. Pandemin gjorde att många arbetstagare slutade gå till jobbet för att i stället utföra arbetet från hemmet. Det här är egentligen ingen ny företeelse. Redan för några decennier sedan blev *distansoberoende arbete* ett modeuttryck. Spridningen av snabba och pålitliga internetuppkopplingar förespeglade människor en njutbar arbetsdag hemma i arbetsrummet i skärgården. Men det krävdes en pandemi för att hemarbetet skulle få stort genomslag.

Relevansen för arbetstidsfrågan ligger i att hemarbetet utmanar uppdelningen mellan arbetstid och fritid. Ända sedan fabriker växte fram under industrialismen och avlöste jordbrukssamhället har den här uppdelningen varit den kanske mest centrala i människors



liv. Arbetsgivaren bestämmer över arbetstiden eftersom arbetstagaren ställer sig till förfogande mot betalning. Fritiden äger man själv. Allt fler har svårt hänga kvar vid denna uppdelning. Man blir osäker på när den ena tidskategorin övergår i den andra.

Det är lätt att se att hemarbetet ger möjlighet till ett friare arbetsliv. Men det finns även faror och utmaningar i förhållande till vår grundläggande syn på arbetstid.

Ett första problem är själva grundfrågan, arbetstidens längd. Kommer den faktiska arbetstiden att minska när man jobbar hemma? Eller kommer den rent av att öka? Det finns vittnesmål om båda utfallen. De lediga eftermiddagarna som man alltid tagit sig kan tas mer öppet om man jobbar hemma. Å andra sidan visar studier att arbetsmängden ökade när arbetstidens förläggning blev friare.⁵⁹ Eftersom arbetstidsreglerna är skyddslagar är det lätt att inse den problematik som uppstår kring arbetshälsa vid hemarbete. Arbetsgivaren är ansvarig för att verksamheten håller tillräcklig hög nivå på arbetsmiljön, vilket innefattar arbetstid. Arbetet ska inte förorsaka ohälsa. Men hur ska arbetet kontrolleras och vem ska ha ansvaret? Flyttas arbetsmiljöansvaret från arbetsgivaren till arbetstagaren om den senare väljer att sitta framför skrivbordet på nätterna?

Fackförbundet Unionen såg sig föranlett att specificera sin uppfattning om hemarbete med anledning av att många medlemmar jobbade hemma under pandemin. Det finns fördelar och nackdelar med såväl hemarbete som kontoret. Av det skälet bör hemarbetet ses som ett komplement till kontoret. Hemarbetet ska alltid baseras på frivillighet och arbetsgivaren är skyldig att upprätthålla arbetsmiljön och nivåerna i arbetstagskyddet.⁶⁰

Ett annat problem handlar om kontroll. Arbetsgivaren "äger" arbetstiden och har således rätt att övervaka att arbetstidens gränser upprätthålls. Det ingår i arbetsledningsrätten. Stämpelklockan står som sinnebild för den här kontrollmakten. Visserligen omfattas allt färre arbetstagargrupper av stämpelklocka men rätten att övervaka arbetstiden finns kvar och nya tekniska lösningar tas fram för ändamålet. Kontorsjobb hem-

ifrån kan lätt övervakas genom loggfunktioner. Den bakomliggande föreställningen är att de som jobbar egentligen vill slippa arbetet för att i stället göra annat. Därför måste arbetskraften övervakas. Utvecklingen mot distansoberoende arbete utmanar arbetsgivarens kontrollfunktion. Det blir allt svårare att kontrollera de anställda. Frågan är om arbetsgivare är beredda att släppa kontrollen över sina medarbetares arbetstid? Vad skulle det kräva i ändrad syn på arbetsledning?

En del företag har helt släppt övervakningen av arbetstid. Ledningen bryr sig inte om hur mycket eller hur lite de anställda arbetar. Bara jobbet blir gjort. I denna nya produktionslogik är medarbetarnas prestation det centrala, inte arbetstiden. Distansoberoende arbete är en självklarhet i de organisationer som tillämpar den här logiken. Det hindrar inte att nya problem uppstår. Övervakning av arbetstid innebär att medarbetarna disciplineras. Man går till jobbet, helt enkelt. I den nya logiken är det i stället medarbetarnas prestationer som behöver övervakas. Men prestationer mäts i efterhand, när jobbet är utfört. Det är svårt att disciplinera medarbetare till goda prestationer. En mer verkningsfull strategi förefaller i stället handla om att motivera medarbetarna. Men hur ska det gå till? Yrkesgrupper för vilka arbetstid är irrelevant har i många fall resultatbaserad lön eller arbetar på basis av provision, till exempel säljare. Prestationen är direkt kopplad till ersättningen. Dålig prestation innebär lägre ersättning. Anställningstryggheten är svag eller obefintlig. Går det att tillämpa den här prestationsbaserade logiken brett över arbetsmarknaden? Är det ens önskvärt?

Avslutningsvis är det uppenbart att verksamheter har mycket olika förutsättningar för hemarbete. Stora yrkesgrupper kan helt enkelt inte jobba hemma utan är bundna till arbetsplatsen. Andra yrkesgrupper klarar omställningen med lätthet och avser att inte komma tillbaka till arbetsplatsen efter pandemin. Risker är att villkoren i arbetslivet blir mer olika än vad de redan är. Vi kan komma att se minskad kontroll av arbetstiden och ökad autonomi för hemarbetande kontorsjobbare, samtidigt som tidsövervakningen av industriarbetare och vårdpersonal fortsätter. ●

59 "Flexible working is making us work longer". The Conversation 2016-08-18.

60 Unionen: Distansarbete i ett förändrat arbetsliv – Unionens politik om distansarbete i tiden efter covid-19. 2021.



FOTO: ADOBE STOCK

9. Är vi för alltid fast i åttatimmarsdagen?

Svaret på frågan är nej. Arbetstiden kommer att kortas även framöver. Men som framgått är arbetstidsförkortning inte någon enkel historia. Att korta arbetstiden får stor påverkan på tillväxt, inkomster och fördelning. Att inte korta arbetstiden kan å andra sidan leda till utarmning inte minst på grund av klimatförändringar. Hur kommer makthavarna – politiker, fack och arbetsgivare – att navigera i denna verklighet?



Som vi konstaterat minskar den faktiska arbetstiden gradvis, om än långsamt. Man kan säga att det bland de centrala aktörerna förvisso saknas en gemensam hållning. Men om kortare arbetstid kan uppnås utan att det leder till stora problem är det få som motsätter sig en sådan. Det finns två grundläggande strategier för att korta arbetstiden; arbetstidsförkortning eller ökad ledighet. Inom ramen för dessa kan man tänka sig några olika varianter där utfall och konsekvenser blir olika. Till det kommer makten över livspusslet, arbetstidens förläggning, som kan inverka på strategierna.

I det fortsatta presenteras några framtidsbilder över hur arbetstiden kan komma att förändras. Det handlar som alltid om en avvägning mellan det önskvärda och det nödvändiga. Hos nästan alla finns en önskan om att få mer tid för eget bruk. Samtidigt måste vi jobba för att leva på en hög materiell nivå.

Arbetstidsförkortning

En arbetstidsförkortning innebär att arbetstagarens skyldighet att arbeta minskas. Arbetsgivaren får inte lägga ut mer arbetstid än vad som föreskrivs om inte särskilda omständigheter föreligger. Det kan uppnås på två olika sätt. Kortas normalarbetstiden i arbetstidslagen får det genomslag via kollektivavtal och anställningsavtal. Arbetstidsmättet kan även ändras direkt i kollektivavtal, utan föregående lagändring.

Kortare arbetsvecka genom lag

Vi kan tänka oss ett framtidsscenario där normalarbetstiden i arbetstidslagen sänks till 30 timmar per vecka. Arbetsgivaren får inte kräva mer arbete än så. Heltid blir 30 timmar i stället för dagens 40. Alla som jobbar får tio timmar mer fritid, men tjänar lika mycket som tidigare. Hur man använder den ökade fritiden får man själva bestämma. Man behöver inte stressa lika mycket. Man kan använda tiden för att förverkliga sig själv. Eller man kan välja att jobba och tjäna mer pengar. Företag och offentliga verksamheter skulle reagera olika på en sådan här förändring. Privata företag skulle leta med ljus och lykta efter möjligheter att effektivisera och minska behovet av att anställa ny personal. Bäst skulle det gå för industriföretag. De har större möjligheter att ersätta arbetskraft med maskiner. Tjänstproducerande företag skulle få det svårare att klara verksamheten utan att utöka personalen, särskilt de som producerar enklare tjänster. Men en del kunskapsintensiva företag skulle säkert dra nytta av den snabba utvecklingen inom AI i syfte att ersätta förlorade arbetstimmar med ny teknik.

Kommunerna, som ansvarar för vård, skola och omsorg, skulle möta ett starkt ökat behov av att anställa mer personal. Effektiviseringsmöjligheterna är inled-

ningsvis begränsade i dessa verksamheter. Men framtiden rymmer även här möjligheter som vi inte ännu kan överblicka. En arbetstidsförkortning kan mycket väl driva på utvecklingen i riktning mot till exempel robotisering, teknisk övervakning och videokonferenser. Det är lösningar som kan komma att användas i välfärdssektorerna. Trots detta måste vi räkna med att stat och kommuner kommer att behöva kraftigt ökade skatteintäkter för att kompensera bortfallet av arbetstimmar. Alla som arbetar kommer att tjäna lika mycket, men jobba mindre.

Grunden för detta scenario är att vår ökade rikedom tas ut i mer fritid i stället för ökad materiell konsumtion. Det kan inte ske utan att nuvarande partsmodell påverkas. Vill man uppnå verklig arbetstidsförkortning måste möjligheten att byta kortare arbetstid mot högre lön begränsas. Det vore ett stort avsteg från dagens partsmodell.

Att vi blir allt rikare konkretiseras idag i löneutrymmet. Det brukar öka med två till tre procent per år. En lagstiftad arbetstidsförkortning skulle ta löneutrymmet i anspråk för en tid framöver. Hur länge beror på hur produktiviteten utvecklas.

Partsmodellen skulle ta skada av en lagstiftad arbetstidsförkortning. Det skulle inte finnas något löneutrymme att förhandla om. Många skulle inte se någon poäng med fackligt medlemskap om facket ändå inte har något att erbjuda. Anslutningsgraden skulle sjunka.

Arbetsgivarna skulle försöka undvika de högre kostnader som arbetstidsförkortningen innebär. Ett sätt är att kräva lönesänkningar för att ha råd att anställa ny personal. Det kommer i sin tur att öka konfliktnivån på arbetsmarknaden eftersom facken inte nödvändigtvis vill gå med på det.

Men en lagstiftad arbetstidsförkortning kan även avgränsas. Föräldrar med barn under åtta år har idag rätt att gå ner i arbetstid med upp till 25 procent av heltid. Det innebär ett motsvarande lönebortfall, något som gör att många drar sig för att ta del av denna rättighet idag. Ett scenario är att staten kompenserar småbarnsföräldrars arbetstidsförkortning. Ersättning motsvarande till exempel 80 procent av timlönen för maximalt fem timmar per vecka skulle kunna betalas ut av Försäkringskassan. Det skulle underlätta livet för många småbarnsföräldrar samtidigt som arbetsgivarna hålls skadeslösa ekonomiskt. I kombination med en bonus för de föräldrapar som delar lika på en sådan arbetstidsförkortning kan förslaget vara till fördel för jämställdheten i arbetslivet.⁶¹

Om en lagstiftad arbetstidsförkortning kommer till stånd drivs den sannolikt fram av politiska krafter. Antingen sker det för att man vill ge människor mer ledigt eller för att skyddsbehovet i arbetslivet har ökat. Det kan även ske för att kodifiera en verklighet som redan uppstått.

Kortare arbetsvecka via kollektivavtal

Arbetsstidsförkortning via kollektivavtal är ett annat framtidsscenario. Den kortare arbetstid som redan uppnåtts fortsätter genom att facken tar ut en del av löneutrymmet i kortare arbetstid i stället för högre lön. Ser man till hur utvecklingen varit hittills kan detta scenario se ut på följande sätt:

- Facken prioriterar fortsatt löneökningar, inte arbetsstidsförkortning, eftersom det är medlemmarnas önskan. Veckoarbetstiden kortas med någon timme då och då.
- Parterna prioriterar olika i olika branscher. Grupper av arbetstagare får därför mer olika arbetstider än idag.
- Kopplingen mellan arbetsstidsförkortning och arbetstidsmönster ökar. De som jobbar natt, kväll och helg får den största förkortningen.
- Kortare arbetstid används i ökad utsträckning för att locka arbetstagare till bristyrken.

Parternas övergripande mål är att ha fortsatt kontroll över löneutrymmet och att maktbalansen i partsmodellen inte ändras. Man kommer att värna nuvarande modell för lönebildning. Lagstiftade arbetsstidsförkortningar kommer därför att avvisas. Facken får fortsatt välja mellan löneökningar och kortare arbetstid. Företagens vinster får i princip inte sjunka. Men vid brist på arbetskraft kan företagen mycket väl korta arbetstiden för att rekrytera personal.

Ökad ledighet

Den andra strategin handlar om att öka ledigheterna. Parternas fördelningsmekanism, lönebildningen, lämnas i det närmaste orörd. I stället beskattar staten produktionen och delar ut pengarna som en ökad rätt till ledighet. Finansieringen sker alltså inte via löneutrymmet utan via statens rätt att beskatta.⁶² Pengarna man får när man är föräldraledig kommer inte från arbetsgivaren utan från Försäkringskassan.

Någon generell rätt att vara ledig kan inte åstadkommas med denna strategi. Ledigheten måste vara kopplad till ett särskilt syfte som i sin tur avgränsar den grupp som har rättigheten. Det finns idag ganska många ledigheter. Ett framtidsscenario som bygger på den här strategin grundas i att ytterligare behov av ledighet uppkommer. Frågan är vilka dessa behov kan vara.

Ledighet för omställning

Den senaste i raden är det nya omställningsstudiestödet från 2022. Rätten till ledighet baseras på studie-

ledighetslagen. En arbetstagare har rätt till ledighet för utbildningar upp till 44 studieveckor. Arbetsgivare kan dock skjuta på ledigheten längre än vad studieledighetslagen säger, utan att ha samtycke om arbetsgivaren bedömer att en allvarlig störning föreligger.

Den här rätten till ledighet går tillbaka till krav från framför allt tjänstemannafacken. Ett system för kompetensutveckling i arbetslivet har varit ett prioriterat krav under lång tid. Kompetenshöjande åtgärder har funnits tillgängliga inom ramen för arbetsmarknadspolitik och i omställningsavtalen, men förutsätter att den sökande är arbetslös eller åtminstone varslad. Nu finns ett system som medger att man är ledig för studier utan att redan vara drabbad av arbetslöshet. Tidigare fanns idéer från politiskt håll om såväl friår som utvecklingstid. Den rätt till ledighet som nu blivit verklighet är mer fokuserad på utbildning som syftar till att stärka den enskilde än vad som var fallet i de tidigare förslagen. Ledighet för omställning innebär alltså inte att man kan göra vad man vill under ledigheten. Behovet av vidareutbildning och kompetensutveckling för att kunna ställa om ökar i takt med omställningen på arbetsmarknaden. Det är därför ingen orimlig tanke att nya krav uppkommer på en utökad rätt till ledighet för omställning. Det kan handla om hur många gånger under ett yrkesliv som man ska ha rätt till ledighet för omställning.

Ledighet för företagande och att prova annat jobb

Kopplat till ledighet för omställning kan man tänka sig ett ökat framtida behov av att vara ledig för att prova på företagande eller annat jobb. Dessa rättigheter finns idag, men ett scenario är att rättigheterna måste byggas ut för att svara upp mot den allt snabbare förnyelsen av arbetsmarknaden. Företagande och entreprenörskap är redan idag ett alternativ till anställning i många sektorer. Inte minst i de kulturella och kreativa näringarna. Vill man vara verksam där – och det vill allt fler – är eget företagande ofta det enda alternativet.

Utökad rätt att prova annat jobb är närmast en självklar fortsättning på ökad ledighet för omställning. Det nya omställningsstudiestödet är inte begränsat till studier inom det yrke som man redan har. Det kan gälla ett helt nytt yrke. Rimligtvis uppkommer ett behov av att pröva på det nya yrket, utan att arbetstagaren tar för stora risker.

Längre semester

Semesterledighet grundas i behovet av sammanhängande vila och rekreation. Lagen ger alla rätt till 25 dagars betald semester. Men ovanpå det har stora grupper rätt till längre semester via kollektivavtal. En ledighetsreform som ger alla rätt till exempelvis 30 dagars betald semester kan motiveras av det moderna arbetslivets högt uppdrivna tempo. De som redan har 30 dagars semester påverkas inte, men väl de som bara har de 25 dagar som semesterlagen föreskriver. Det finns



inget som säger att de som idag har längst semester också har störst behov av vila och rekreation. Finansieringen sker via löneutrymnet och inte via skattebetalarna.⁶³

En utökad semesterledighet skulle vara en parallell till hur 40-timmarsveckan infördes 1970. Lagändringen då kodifierade något de flesta, men inte alla, redan hade uppnått genom kollektivavtal. 30 dagars betald semester skulle innebära en motsvarande uppgradering för vissa arbetstagargrupper.

Gemensamt för dessa framtidsbilder är att ökad ledighet svarar mot behov som uppkommer genom förändringar i arbetslivet. Föräldraledigheten däremot, som tillhör den privata sfären, tycks ha nått vägs ände. Utvecklingen går snarast mot mindre flexibel föräldraledighet eftersom jämställdhetsproblem annars uppstår.

Ett lättare livspussel

När alla korten väl ligger på bordet och avvägningarna ska göras kanske makten över när man ska jobba blir väl så viktigt som att jobba mindre. På en arbetsmarknad där båda vuxna i en familj, eller ensamstående föräldrar, arbetar krockar arbetslivets krav med familjens behov. Många känner att det dagliga livspusslet är svårt att få ihop.

Ett framtidsscenario är att lagreglerna för arbetstidens förläggning ändras så att de blir mer till arbetstagarens fördel. Arbetsgivaren får ökade krav på att anpassa sig till arbetstagarens önskemål och behov.

Arbetsgivaren måste anpassa arbetstiderna

Idag gäller att arbetsgivaren måste lämna besked om ändring i arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Det gäller till exempel om ett schema ska ändras. Det kan vara svårt i en familj med barn att hinna ställa om vardagslivet med så pass kort varsel. Arbetsgivare kan i framtiden komma att möta krav på en längre period. Besked om ändrad förläggning av arbetstiden minst *fyra veckor* i förtid skulle ge arbetstagaren ökad förvarning, men minska arbetsgivarens flexibilitet.

I samma scenario ligger att arbetsgivaren måste pröva arbetstagarens individuella önskemål om arbetstidens förläggning, något som inte gäller idag. Önskemålen kanske inte är förenliga med verksamhetens krav, men då bör arbetsgivaren åläggas att motivera detta.⁶⁴

Ledig med kort varsel

Ett enklare livspussel i framtiden kan handla om rätten att ta ledigt med kort varsel. Det kan åstadkommas med en så kallad timbank. I timbanken sätter arbetsgivaren in exempelvis övertidstimmar som ska kompenseras, övrig komptid, sparad semester och den femte semesterveckan. Allt görs om till timmar och reglerna för uttag utformas till arbetstagarens fördel. Arbetstagaren ska kunna ta ut enstaka lediga timmar med mycket kort varsel, till exempel om hen behöver delta i utvecklingssamtal i skolan.

Förslaget skulle innebära en ganska stor förändring av semesterreglerna. Idag kan semester tas ut i hela dagar men inte i timmar. Timbanken skulle innebära att en del av semestern kan tas ut mer flexibelt. För att minska osäkerheten för arbetsgivare bör ett tak för timbanken sättas.⁶⁵

Nya regler för arbetstidens förläggning gör inte att arbetstiden blir kortare. Men om makten över när man ska jobba flyttas mer till arbetstagaren fördel ökar möjligheterna att få ihop livspusslet. Framtida regler måste även dessa bygga på en kompromiss mellan olika behov. Arbetstagaren är rimligtvis intresserad av en ökad flexibel förläggning av arbetstiden på sina villkor. Arbetsgivarens främsta intresse är att ha tillgång till arbetskraft när verksamheten kräver det. Nya regler innebär att dessa motstridiga intressen vägs av på ett sätt som båda parter kan leva med. ○

63 Ett irritationsmoment för många unga arbetstagare är att nyligen anställda bara har rätt till fem dagars betald semester. Parterna försöker vanligtvis lösa det genom förskottssemester. Det indikerar ett reformbehov.

64 Båda dessa förslag lades fram 2002 av den senaste arbetstidsutredningen. "Tid för arbete och ledighet", SOU 2002:58.

65 "Tid för arbete och ledighet", SOU 2002:58.

Futurion är en tankesmedja för framtidens arbetsliv. Vi vill bidra med kunskap och stimulera debatt i frågor som rör tjänstemännens framtida utmaningar på arbetsmarknaden.