



Dags för kortare arbetstid?

Lars Jonsson

Examensarbete Bildningsbyrån 2022

Handledare: Emil Bladelius, Jakob Wagner



Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| 1. Sammanfattning | 3 |
| 2. Inledning | 5 |
| 2.1 Syfte och Frågeställning..... | 5 |
| 2.2 Metod och material..... | 5 |
| 2.4 Avgränsning | 6 |
| 2.5 Disposition | 6 |
| 3. Hur har arbetstiden förändrats?..... | 6 |
| 3.1 Hur har arbetstiden förändrats genom lagstiftning..... | 6 |
| 3.2 Hur har arbetstiden förändrats genom avtal | 7 |
| 4. Hur ser arbetstiden ut i Norden? | 8 |
| 4.1 Island | 8 |
| 4.2 Finland | 8 |
| 4.3 Norge | 9 |
| 4.4 Danmark | 9 |
| 5. Exempel bland svenska arbetsgivare | 9 |
| 5.1 Toyotas bilverkstad i Mölndal | 9 |
| 5.2 Svartedalens äldreboende i Göteborg | 10 |
| 6. Rapport från regeringen – Kortare arbetstid för och emot | 10 |
| 6.1 Inledning..... | 10 |
| 6.2 Leder förändringar i arbetstiden till att produktiviteten ökar på lång sikt?..... | 11 |
| 6.3 Hur mycket kan antalet arbetade timmar öka som en följd av att arbetstiden förkortas till 30 timmar per vecka?..... | 12 |
| 6.4 Positiva och negativa konsekvenser av en arbetstidsförkortning..... | 12 |
| 6.5 Positiva och negativa konsekvenser av en avtalsreglerad arbetstidsförkortning | 13 |
| 7. Slutsatser..... | 14 |
| 8. Källor | 16 |

1. Sammanfattning

Det finns en hel del intressanta studier och forskning som gjorts på området kortare arbetstid. I Sverige så är det mest intressanta exemplet Toyotas verkstad i Mölndal där Toyota själva konstaterar att deras personal som arbetar 6-timmar /dag är 35% mer effektiva jämfört med deras personal som arbetar 8-timmar / dag. I Norden är Island det mest intressanta exemplet där nästan 90 % av befolkningen idag har möjlighet att arbeta 6-timmars arbetsdag efter olika testperioder inom statlig och privat verksamhet som har gett så goda resultat att det numer har blivit permanent.

Sverige är idag det land i Norden där vi idag har högst generell veckoarbetstid.

Resultatet på platser där 6-timmars arbetsdag har genomförts har sjukskrivningar och upplevd stress minskat, många uppger att också deras livskvalité ökat. Värt att notera är dock att mer forskning inom detta område behövs ¹. Två andra stora fördelar med sänkt arbetstid är att de skulle ge mer tid för familj och fritidssysslor samt mer tid för vila och återhämtning.

En sänkning av årsarbetstiden likväl som veckoarbetstiden har skett i vissa avtal. Det har dock skett olika bland de olika avtalen där mansdominerade förbund kunnat ta ut mer arbetstidsförkortning på ungefär samma sätt som semester samtidigt som kvinnodominerade förbund har en generellt sänkt veckoarbetstid. Dock har sänkt veckoarbetstid ofta OB inräknat som ett sätt att kompensera arbetstidssänkningen.

Huruvida en sänkt arbetstid ska ske via avtal eller via lagstiftning går att diskutera från flera aspekter. Det skulle troligtvis ta betydligt längre tid att få majoritet för att driva igenom en lagstiftning som gäller för alla branscher, eftersom det inte idag finns särskilt stort stöd för det i riksdagen, än vad det skulle göra att få igenom det via kollektivavtal. En nackdel med att genomföra sänkning via avtal är att det med stor sannolikhet inte skulle gå att få igenom en jämnt fördelad kortare arbetstid i alla avtal och därigenom skulle en ojämlikhet uppstå som skulle drabba låglöneområden och svagare arbetstagargrupper. En annan nackdel med att genomföra en arbetstidssänkning via avtal skulle vara att då skulle arbetstagarparten behöva ta av löneutrymmet för att få kortare arbetstid, troligtvis skulle flertalet avtalshöjningar utebli som pris för kortare arbetstid. Två fördelar med arbetstidssänkning via avtal jämfört med lagstiftning är att parterna då själva äger frågan och risk för höjd arbetstid vid förändrad majoritet i riksdag eller regering inte föreligger samt att arbetstidsförändringar tar hänsyn till de förhållanden som är aktuella i den verksamhet där de genomförs.

¹ Arbetstidsförkortning och hälsa, Olle Brynja och Carina Bildt 2005: http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2005/arb2005_11.pdf

En annan väg att gå mot kortare arbetstid skulle vara genom utökad semester, förslagsvis sex veckors semester för alla löntagare. Denna väg skulle med stor sannolikhet gå betydligt snabbare och enklare att genomföra jämfört med en generell arbetstidssänkning. En utökad semester skulle troligtvis innebära flera av de fördelar som en generell sänkning av arbetstiden skulle innebära med minskad stress, ökad livskvalité och mindre sjukskrivningar om än i betydligt mindre skala.

2. Inledning

Redan år 1930 så räknade nationalekonomen John Maynard Keynes² ut att vi i slutet av 1900-talet skulle kunna arbeta 15-timmarsveckor med 3 timmars arbete om dagen under förutsättning att den ekonomiska utvecklingen skulle fortsätta som den gjort mellan 1919 – 1925 samt med hjälp av den tekniska utvecklingen och att det ekonomiska välståndet som vi skapar fördelas på ett rättvist sätt och att vi anpassar vårt levnadssätt efter en nivå som inte är allt för slösaktig.

År 2022, nästan 100 år senare, känns den utvecklingen långt borta och ingenting större gällande arbetstiden har skett sedan 1970 förutom den arbetstidsförkortning som vissa fackförbund har fått till inom sina respektive branscher.

Hur har utvecklingen egentligen sett ut, på vilka sätt går det att justera arbetstiden och blir den som arbetar kortare effektivare?

Idag arbetar vi tills vi blir sjuka och psykisk ohälsa är ett växande problem.

Detta och en del annat inom området sänkt arbetstid ska denna uppsats genomlysa närmare.

2.1 Syfte och Frågeställning

Syftet med denna uppsats är att visa på utvecklingen av arbetstiden från 1890 fram till idag (2022) samt kort beröra frågan om en kortare arbetstid i sig självt kan betyda effektivisering på arbetsplatsen. Uppsatsen har därför följande frågeställningar:

- Hur har arbetstiden utvecklats sedan 1890 i lag och avtal i Sverige och i Norden?
- Kan en arbetstidssänkning påverka effektiviteten på arbetsplatsen?

2.2 Metod och material

Uppsatsen kommer att vara en kvalitativ ostensiv studie som analyserar faktaunderlag såsom lag och avtal samt dokument och studier gjorda på arbetstidsområdet för att se vad som har skett inom området sedan frågan om arbetstid började att diskuteras i större skala i samband med första maj firandena 1890.

² John Maynard Keynes: The economic possibilities for our grandchildren: <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>

2.4 Avgränsning

Uppsatsen visar utvecklingen av arbetstiden på den svenska arbetsmarknaden från 1890 fram till idag. Uppsatsens fokus är lagstiftning, avtal, arbetstiden i Norden, arbetstiden hos arbetsgivare som har kortat ned arbetstiden. Uppsatsen kommer inte heller att ge en helhetsbild av samtliga branscher. Huvudfokus kommer ligga på LO-kollektivet och inte på TCO och SACO. Uppsatsen kommer inte att beröra föräldraledigheten även om den också påverkar arbetstiden.

2.5 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i sex kapitel som skall ge läsaren en följsam läsning. I första kapitlet görs sammanfattning av hela uppsatsen. I andra kapitlet görs en introduktion av ämnet, syfte och frågeställning samt en beskrivning av metoden och materialet som senare använts. I tredje kapitlet beskriver uppsatsen hur arbetstiden har förändrats genom lagstiftning samt hur arbetstiden i fyra olika avtal ser. I det fjärde kapitlet behandlar uppsatsen hur arbetstiden ser ut i Norden. I det femte kapitlet finns exempel bland några olika arbetsgivare och det sjätte behandlar uppsatsen en rapport från regeringen som ser över kortare arbetstid både för och emot.

3. Hur har arbetstiden förändrats?

3.1 Hur har arbetstiden förändrats genom lagstiftning

Nedan följer en genomgång av veckoarbetstiden och den utveckling som har skett där i den lagstiftning som riksdagen beslutat om:

Arbetstid

1890 – 1 maj-firandet inleds i Sverige med 8 timmars arbetsdag som huvudkrav och kampen för kortare arbetstid inleds ³

1919 – Lag om 8 timmars arbetsdag för industriarbetare (48-timars vecka) ⁴

1957–1960 – Lag om 45 timmars arbetsvecka (Sänkning av arbetstiden med 1 timme / vecka / år i 3 år) ⁵

1969 – Arbetstiden minskas till 42.5 timmar/vecka genom förkortning av arbetstiden årligen med 50 minuter / veckan mellan 1966–69 ⁶

³ Boken "Första Maj 1890–1980" av Sven Bodin

⁴ Kungliga Majestäts proposition nr 4 år 1919

⁵ Kungliga Majestäts proposition nr 80 år 1957

⁶ Kungliga Majestäts proposition nr 24 år 1966

1970 – Lag om 40 timmars arbetsvecka (Möjliggjorde 5-dagarsvecka) ⁷

Semester

Riksdagen har under 1900-talet beslutat om semesters längd enligt följande beslut:

1931 – Fyra dagars semester ⁸

1938 – Två veckors semester ⁹

1951 – Tre veckors semester ¹⁰

1963 – Fyra veckors semester ¹¹

1978 – Fem veckors semester ¹²

1991 – Fem veckor plus två dagars semester ¹³

1994 – Fem veckors semester ¹⁴

3.2 Hur har arbetstiden förändrats genom avtal

Arbetstid

Arbetstiden ser ut enligt nedan i fyra olika avtal. Andra mindre variationer på arbetstiden finns, främst i olika skiftgång, men dessa fyra avtal ger en tillräckligt god överblick över avtalen på vår arbetsmarknad. Arbetstiden är fördelad mellan veckoarbetstid som löper på varje vecka och arbetstidsförkortning som kan tas ut när löntagaren själv önskar.

Byggnads (Byggavtalet) – 8 timmar / dag, 40 timmar /vecka

IF Metall (IMG-avtalet) – 40 timmar / vecka, (34 timmar /vecka i snitt per helgfri vecka vid kontinuerligt treskiftsarbete i samt i förekommande fall arbete under jord)

Kommunal (HÖK) - Heltidsmättet för natt 34,20 timmar per vecka. Detta gäller anställda i kommuner och regioner, alltså de som har avtal med SKR, Sveriges Kommuner och Regioner samt Sobona. 37 timmar / vecka om ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag.

Vårdförbundet (Avtal för anställda i kommun och region – AB 20) – 40 timmar /vecka. Ordinarie arbetstid vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och

⁷ Kungliga Majestäts proposition nr 5 år 1970

⁸ Kungliga Majestäts proposition nr 49 år 1931

⁹ SFS 1938:287

¹⁰ SFS 303/51

¹¹ Kungliga Majestäts proposition nr 68 år 1963

¹² Proposition 1976/77:90

¹³ Tidigare ändring av semesterlagen (1977:480) som gällde mellan 1991–1994

¹⁴ Semesterlagen (1977:480)

helgdag ska för heltidsanställd vara i genomsnitt 38 timmar 15 minuter / vecka. Vid kontinuerligt treskiftsarbete ska den genomsnittliga arbetstiden per vecka vara 34 timmar 20 minuter och vid förläggning som intermittert treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

Arbetstidsförkortning

När det gäller arbetstidsförkortning i de fyra avtalen skiljer det sig en del. Det ser ut enligt följande:

Byggnads (Byggavtalet) – 40 timmar / år

IF Metall (IMG-avtalet) – 7,6 dagar / år (62 timmar / år)

Kommunal (HÖK) – Inräknad i veckoarbetstiden

Vårdförbundet – Inräknad i veckoarbetstiden

4. Hur ser arbetstiden ut i Norden?

4.1 Island

Mellan 2015–2019 så fick ca 2 500 personer – eller en dryg procent av Islands arbetsföra befolkning – fick prova på att gå ned i arbetstid med 5 timmar i veckan med bibehållen lön under två olika försök. Det ena bland Reykjaviks kommunanställda och det andra bland statligt anställda.

Resultatet blev att minskad arbetstid ledde till högre produktivitet, minskade antal fall av utbrändhet och ökad glädje. Ett resultat som ligger i linje med tidigare forskning på området.

Cirka 86% av Islands befolkning har nu antingen gått ner i arbetstid eller har rätt till att göra det.¹⁵

4.2 Finland

Arbete på heltid, d.v.s. heltidsarbete, innebär att du jobbar hela arbetsdagen, vanligen fem dagar i veckan. Det är högst åtta timmar jobb per dag och 40 timmar per vecka. Ofta jobbar man till exempel 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka.¹⁶

En ny bestämmelse om utökad flexitid¹⁷ har sedan 2020 tagits in i arbetstidslagen. Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexitid, där minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren

¹⁵ Rapport om arbetstidsförkortning på Island: https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf

¹⁶ Arbetstiden i Finland – Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC: <https://tyoelamanpelisaannot.fi/se/arbetstid/>

¹⁷ Arbetstiden i Finland – Arbets- och näringsministeriet: <https://tem.fi/sv/arbetstid>

självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället. Utökad flexetid kan tillämpas i arbete som inte är bundet till en viss tid på dygnet, en viss veckodag eller ett visst arbetsställe.

I avtal om utökad flexetid ska åtminstone följande bestämmas:

1. de dagar på vilka arbetstagaren får förlägga arbetstid,
2. förläggning av veckovilan,
3. eventuell fast arbetstid, som dock inte får förläggas till tiden mellan klockan 23 och 06,
4. den arbetstid som tillämpas efter det att avtalet om utökad flexetid löpt ut.

4.3 Norge

Normal arbetstid är normalt 7,5 timmars arbetsdag och 37,5 timmars arbetsvecka. Huvudregeln enligt arbetsmiljölagen är dock max 9 timmar om dagen och 40 timmar per vecka.¹⁸

4.4 Danmark

Arbetstiden i Danmark är lägre än i Sverige, en heltidstjänst är 37 timmar/vecka, och ibland ingår lunchpausen. Vid skiftarbete och fast nattarbete är arbetstiden något kortare. Arbetstiden får max vara 48 timmar per vecka inklusive övertid.¹⁹

5. Exempel bland svenska arbetsgivare

5.1 Toyotas bilverkstad i Mölndal²⁰

Toyotas bilverkstad i Mölndal (har även införts på företagets bilverkstad i Bäckebo) – 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön. Modellen fungerar på så vis att personalen jobbar i två skift istället för ett skift mellan 07–16 som de hade tidigare. Sedan 2002 så jobbar personalen från 6-12:30 eller från 11:55-18 i Mölndal och 11:30-18 i Bäckebo. I Mölndal jobbar personalen var 8:e helg från 11–15 (något som kompenseras av kortare arbetstid på de sena skiften), i Bäckebo jobbar personalen inte helg.

¹⁸ Arbetstiden i Norge – Arbeidstilsynet (Norska arbetsmiljöverket): <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/>

¹⁹ Information om arbetstiden i Danmark från fackförbundet HK: <https://www.hk.dk/raadogstoette/arbejdstid/saadan-er-loven>

²⁰ Toyota Göteborg – Information om 6-timmars arbetsdag: <https://toyotagoteborg.se/om-oss/sextimmarsdag-i-tva-skift-sa-gjorde-vi/>

Modellen har, enligt Toyota själva, gett ökad vinst, gladare, piggare och effektivare personal, ökad produktivitet och minskad stress. De anställda är dessutom ca 35% mer effektiva än ”8-timmarskollegorna” dvs. motsvarande av Toyotas arbetsplatser som jobbar 8 timmar. Värt att nämna är att ingen ersättning ges ut för obekvämt arbetstid.

5.2 Svartedalens äldreboende i Göteborg ²¹

Svartedalens äldreboende i Göteborg införde 2015 6-timmars arbetsdag med bibehållen lön för de anställda. Resultaten efter försöken var positiva. Studier efter experimentets slut visade på lugnare personal som upplevde att man orkade mer på jobbet. Även sjukfrånvaron minskade.

Slutnotan för det ett och ett halvt år långa försöket på Svartedalen landade på knappt tio miljoner kronor, och totalt 17 nya medarbetare rekryterades för att täcka upp för tidsbortfallet — kostnader som Göteborgs stad fick stå för.

För staten innebar arbetstidsförkortningen istället minskade kostnader eftersom flera personer nu kommit in på arbetsmarknaden och därför inte var i behov av a-kassa.

När väl frukterna skulle skördas av försöket fick alltså Göteborgs stad bära kostnaden samtidigt som staten gjorde en vinst. Forskaren Göran Kecklund, professor vid Stressforskningsinstitutet vid Stockholms universitet sa så här om 6-timmarsexperimentet:

– Utifrån ett samhällsperspektiv är det givetvis positivt att fler kommer ut på arbetsmarknaden, men det är ju en vinst som den kommun som satsar inte får ta del av. Jag tror att många verksamheter därför tvekar.

6. Rapport från regeringen – Kortare arbetstid för och emot ²²

6.1 Inledning

Så sent som på mitten av 1950-talet omfattades endast en tredjedel av de förvärvsarbetande av någon arbetstidslag. Däremot reglerades veckoarbetstiden till 48 timmar i normalfallet genom kollektivavtal. Från slutet av 1950-talet och under hela

²¹ Svartedalens äldreboende – artikel i Arbetet: <https://arbetet.se/2019/07/26/sex-timmars-arbetsdag-experimentet-som-kom-av-sig/>

²² Rapport från regeringen – Kortare arbetstid, för och emot:
<https://www.regeringen.se/49bb0b/contentassets/7319a24317c84423b605e3583d147e2c/kortare-arbetstid---for-och-emot>

1960-talet fram till 1973 genomfördes sänkningar av den lagstadgade veckoarbetstiden. Genomgående för förändringarna i lagstiftningen var dispositiviteten, det vill säga att överenskommelser inom avtalsramarna. Motiven bakom dessa lagändringar var att tillväxten i ekonomin skulle tas ut i ökad fri tid snarare än högre reallön. Under denna period var tillväxten i ekonomin god, varför frågan om finansiering av arbetstidsförkortningsreformerna inte tycks ha berörts i den offentliga debatten.

I och med 1998 års avtalsrörelse tycks arbetstidsfrågan ha kommit alltmer i fokus. Under detta år förändrades arbetstidsregleringen i fler än tjugofem centrala kollektivavtal genom centralt föreskrivna arbetstidsförkortningar eller genom stupstocksregleringar, det vill säga att de centrala parterna sätter ramar för arbetstidsförändringar (Pappersindustriarbetareförbundets, Metallarbetareförbundet, industrifacket).

Konjunkturinstitutet gör i en beräkning ett antagande om att sjukfrånvaron minskar med 5 procent om arbetstiden sjunker till 35 timmar per vecka och med 15 procent om arbetstiden förkortas till 30 timmar per vecka. I Konjunkturinstitutets beräkningar antas att arbetstidsförkortningen inte medför att arbetslivet omorganiseras och blir mer flexibelt än utan en arbetstidsförkortning. Därför antas arbetstidsförkortningen inte leda till en långsiktig höjning av produktiviteten i ekonomin.

6.2 Leder förändringar i arbetstiden till att produktiviteten ökar på lång sikt?

(Med produktivitet avses produktion per arbetad timme. Med produktivitetsutveckling avses förändringen i produktivitet mellan två år).

I en ekonomi ökar produktiviteten genom en kontinuerlig teknisk utveckling i form av ständiga innovationer, kompetensutveckling och rationaliseringar på arbetsplatserna. Denna utveckling kan förväntas fortsätta både om vi arbetar längre eller kortare arbetstid. Det finns faktorer som talar för att en arbetstidsförkortning i sig kan leda till både ökad och minskad produktivitet. Kortare dagarbetstid skulle kunna medföra att arbetskraften blir produktivare genom att personalen kommer att vara mer utvilad och kan utföra sina arbetsuppgifter effektivare. Kortare arbetstid kan också i vissa verksamheter ge möjlighet till nya organisationslösningar, till exempel i form av ökad möjlighet till skiftgång under dagtid som på ett bättre sätt utnyttjar lokaler och utrustning. Produktiviteten kan också öka om en arbetstidsförkortning kombineras med en mer flexibel förläggning av arbetstiden, till exempel i form av säsongs- eller konjunkturanpassad arbetstid. Det är till exempel sannolikt lättare att få gehör hos

personalen för en arbetstid som varierar mellan 28 och 36 timmar per vecka än en som varierar mellan 36 och 44 timmar.

En faktor som talar för en viss produktivitetssänkning vid en arbetstidsförkortning är att varje anställd i allmänhet medför vissa fasta kostnader för arbetsgivaren, i form av personaladministration, utbildnings- och dagliga ställtider. Om dessa slås ut på färre arbetade timmar medför det en sänkt produktivitet. En liknande effekt kan sannolikt uppkomma i vissa verksamheter om driftstiderna måste sänkas på grund av arbetstidsförkortningen och lokal- och kapitalkostnader slås ut på färre verksamhetstimmar.

Slutligen finns det en risk att effektiviseringstrycket vid en arbetstidsförkortning blir så starkt att det kan ha negativ effekt på arbetstagarnas hälsa genom ökad stress och utbrändhet. Sammantaget är det svårt att bedöma hur stor nettoeffekten på produktiviteten blir av en arbetstidsförkortning. Förutsättningarna är säkerligen mycket olika i olika verksamheter och blir också olika beroende av hur väl möjligheterna tillvaratas att utnyttja det incitament som en arbetstidsförkortning kan ge att se över arbetssätt och organisationsformer. Generellt kan sägas att den långsiktiga effekten av en arbetstidsförändring kommer att vara att produktiviteten förbättras i samband med att arbetstidsförändringen genomförs.

Produktivitetens utvecklingen därefter påverkas inte, utan blir densamma som om det inte genomförts någon arbetstidsförändring.

6.3 Hur mycket kan antalet arbetade timmar öka som en följd av att arbetstiden förkortas till 30 timmar per vecka?

I jämförelse med om arbetstiden inte alls förkortas medför en arbetstidsförkortning till 30 timmar per vecka 2015 att medelarbetstiden sjunker med cirka 17 procent. Konjunkturinstitutet har i sitt räkneexempel antagit att detta leder till att sjukfrånvaron minskar med 15 procent. Om vi för enkelhetens skull antar att den genomsnittliga sjukfrånvaron är 10 procent utan en arbetstidsförkortning, skulle arbetstidsförkortningen i sig innebära att antalet arbetade timmar ökar med 1,5 procent. Det skulle då kompensera för knappt en tiondel av den sänkta medelarbetstiden. Om dessutom den faktiska pensionsåldern på sikt skulle kunna höjas med ett år skulle det motsvara en ytterligare ökning av antalet arbetade timmar med cirka 3 procent, vilket motsvarar knappt en femtedel av den minskade medelarbetstiden. Detta förutsätter att man antar att varje anställd i genomsnitt arbetar 33 år.

6.4 Positiva och negativa konsekvenser av en arbetstidsförkortning

Positiva konsekvenser

- Mer tid för familj och fritidssysslor
- Mer tid för vila och återhämtning
- Kan leda till minskad stress om den genomförs på rätt sätt
- Kan ge minskad sjukfrånvaro och bättre hälsa och göra att människor inte slits ut i förtid utan orkar jobba längre i livet
- Kan ge utrymme för deltidsanställda att öka sin arbetstid om de så önskar
- Kan förbättra jämställdheten
- Arbetsgivaren kan i högre grad anpassa arbetstiden till verksamhetens krav om arbetstidsförkortningen gör att arbetstagarna accepterar ökad flexibilitet
- I vissa verksamheter kan driftstiderna öka om skiftarbete kan införas genom att arbetstiden förkortas

Negativa konsekvenser

- Minskar arbetskraftsutbudet
- Mindre utrymme att finansiera vård, skola, omsorg och annan offentlig verksamhet, särskilt på längre sikt
- Kan leda till ökad stress om den genomförs på ett sätt som driver upp arbetstempot
- Lägre lön för arbetstagarna jämfört med om ingen förkortning genomförs
- Kan leda till lägre ekonomisk tillväxt
- Kan leda till ökat övertidsarbete
- Större krav på arbetstagarna att vara flexibla och jobba på obekväma arbetstider
- Lägre pensioner jämfört med om ingen förkortning genomförs

6.5 Positiva och negativa konsekvenser av en avtalsreglerad arbetstidsförkortning

Positiva konsekvenser

- Tar hänsyn till de förhållanden som är aktuella i den verksamhet där de genomförs
- Tar hänsyn till individers önskemål – både arbetstagare och arbetsgivare
- Driver inte upp lönekostnaderna i lika stor omfattning

Negativa konsekvenser

- Risk att låglöneområden och svagare arbetstagargrupper inte får del av arbetstidsförkortningen
- Risk att konsekvenserna för den offentliga sektorns verksamhet inte tydliggörs
- Kan ta längre tid

7. Slutsatser

Produktiviteten har mer än fördubblats sedan vi i Sverige införde de senaste arbetstidslagarna i början på 70-talet ²³. Samtidigt som löntagarna arbetar allt mer får de en betydligt mindre del av det förädlingsvärde (mervärde) som de är med och skapar. Lönernas andel av förädlingsvärdet uppgick 1978 till 76 procent, sedan dess har löneandelen haft en nedåtgående trend. År 2014 var den cirka 70 procent. Vinsternas andel av förädlingsvärdet har haft precis motsatt utveckling och ökat sedan 1978 ²⁴. Detta blir extra tydligt om man tittar på utveckling av andelen superrika i Sverige som både ökat rejält i antal och i vilket kapital de äger ²⁵.

Det går redan idag att ta ut kortare arbetstid genom att gå ner i tid men det innebär att den som gör det får lägre lön, därför är sänkt arbetstid en fråga om ekonomisk fördelning. Med det som bakgrund så är arbetstidsfrågan i allra högsta grad en del av den klassiska konflikten mellan arbete och kapital där en kortare arbetstid med bibehållen lön är ett sätt för löntagarna att ta ut en större del av det mervärde som de är med och skapar.

Under 1900-talet så sänktes arbetstiden rejält och troligtvis kommer människor även i framtiden att vilja ta ut en del av ett ökat välstånd i form av kortare arbetstid. Valet står delvis mellan fri tid och materiell standard, även om en kortare arbetstid genomförs med bibehållen lön så kvarstår det faktum att den som då väljer att istället arbeta 8 timmar / dag får mer pengar i plånboken. Valet kan göras på flera nivåer: individuellt, på arbetsplatsen, på avtalsområdet eller genom nationell lagstiftning. Valet kan också göras mellan kortare veckoarbetstid och mer semester eller arbetstidsförkortning som kan tas ut när löntagaren så önskar.

Två stora fördelar med sänkt arbetstid är att de skulle ge mer tid för familj och fritidssysslor samt mer tid för vila och återhämtning.

²³ SCB, nationalräkenskaperna

²⁴ SCB: Företagens vinster ökar på lönernas bekostnad

²⁵ Konjunkturrådets rapport 2018 s. 90

För att möta upp eventuella krav från arbetsgivare skulle det inom vissa branscher kunna uppstå ett större krav på arbetstagarna att vara flexibla och jobba på obekväma arbetstider. Här kommer det dock skilja sig rejält mellan olika branscher.

Det finns såklart en del argument emot en kortare arbetstid med bibehållen lön. De två viktigaste argumenten emot en kortare arbetstid består av befarad minskad produktivitet och befarad mindre tillväxt för företagen. Med bakgrund i uppsatsen är det dock inte säkert att de argumenten stämmer. Det borde dock kunna anses rimligt att genomföra en arbetstidssänkning för att en större andel av förädlingsvärdet (mervärdet)²⁶ går tillbaka till löntagarna som är med och skapar det, med tanke på att vinsterna för företagen har ökat kraftigt under de senaste 40 åren.

Ett annat sätt att bemöta dessa två argument består av en filosofisk fråga – hur mycket måste vi producera? Vi borde kanske införa ett tak för hur hög produktionen ska vara till fördel för mer jämlik fördelning av våra resurser och ett mål om ökat välmående hos befolkningen.

Ett annat argument emot sänkt arbetstid är att det skulle minska arbetskraftsutbudet. En fråga huruvida det argumentet är relevant blir då om en sänkning av arbetstiden verkligen skulle betyda en minskad produktivitet. Den frågan är svår att svara på beroende på vilken bransch det gäller där det med största sannolikhet skulle variera kraftigt. Vissa branscher kommer sannolikt öka sin produktivitet samtidigt som andra branschers produktivitet kommer minska. Slutsatsen borde dock kunna landa i att fördelningen slår ganska jämnt sett över hela arbetsmarknaden och därför kunna (åtminstone ekonomiskt) balansera upp konsekvenserna av ett minskat arbetskraftsutbud. Vidare skulle det också vara mycket viktigt att matcha de som är arbetslösa för att de ska kunna ta de jobb som uppstår där arbetskraftsutbudet minskar.

Huruvida en sänkt arbetstid ska ske via avtal eller via lagstiftning går att diskutera från flera aspekter. Det skulle troligtvis ta betydligt längre tid att få majoritet för att driva igenom en lagstiftning som gäller för alla branscher, då det inte idag finns särskilt stort stöd för det i riksdagen, än vad det skulle göra att få igenom det via kollektivavtal. En nackdel med att genomföra sänkning via avtal är att det med stor sannolikhet inte skulle gå att få igenom en jämnt fördelad kortare arbetstid i alla avtal och därigenom skulle en ojämlikhet uppstå som skulle drabba låglöneområden och svagare arbetstagargrupper. En annan nackdel med att genomföra en arbetstidssänkning via avtal skulle vara att då skulle arbetstagarparten behöva ta av löneutrymmet för att få kortare arbetstid, troligtvis skulle flertalet avtalshöjningar utebli som pris på kortare arbetstid. Två fördelar med arbetstidssänkning via avtal jämfört med lagstiftning är att parterna då själva äger frågan och risk för höjd arbetstid vid förändrad majoritet i

²⁶ Med förädlingsvärde menas här värdet av ett företags produktion minus kostnader för inköp av råvaror, bränsle och halvfabrikat. Man kan också uttrycka förädlingsvärdet som det mervärde som förädlingsarbetet medför.

riksdag eller regering inte föreligger samt att arbetstidsförändringar tar hänsyn till de förhållanden som är aktuella i den verksamhet där de genomförs.

Värt att notera är att inom flera avtalsområden har arbetstiden sänkts årligen genom så kallad arbetstidsförkortning. Det har dock skett olika bland de olika avtalen där mansdominerade förbund kunnat ta ut mer arbetstidsförkortning på ungefär samma sätt som semester samtidigt som kvinnodominerade förbund har en generellt sänkt veckoarbetstid. Dock har sänkt veckoarbetstiden ofta OB inräknat som en del av arbetstidssänkningen.

En annan väg att gå mot kortare arbetstid skulle vara genom utökad semester, förslagsvis sex veckors semester för alla löntagare. Denna väg skulle med stor sannolikhet gå betydligt snabbare och enklare att genomföra jämfört med en generell arbetstidssänkning. En utökad semester skulle troligtvis innebära flera av de fördelar som en generell sänkning av arbetstiden skulle innebära med minskad stress, ökad livskvalité och mindre sjukskrivningar om än i betydligt mindre skala.

8. Källor

John Maynard Keynes: The economic possibilities for our grandchildren

<http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>

LO – Historik om första maj

https://www.lo.se/start/verksamhet/forsta_maj/forsta_demonstrationen_i_stockholm

Semesterlagen (1977:480)

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/semesterlag-1977480_sfs-1977-480

Äldre version av semesterlagen (1977:480)

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/_GF01AU2#btext

Rapport om arbetstidsförkortning på Island

https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf

Arbetstiden i Finland – Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC

<https://tyoelamanpelisaannot.fi/se/arbetstid/>

Arbetstiden i Finland – Arbets- och näringsministeriet

<https://tem.fi/sv/arbetstid>

Arbetstiden i Norge – Arbeidstilsynet (Norska arbetsmiljöverket)

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/>

Information om arbetstiden i Danmark från fackförbundet HK

<https://www.hk.dk/raadogstoette/arbejdstid/saadan-er-loven>

Toyota Göteborg – Information om 6-timmars arbetsdag

<https://toyotagoteborg.se/om-oss/sextimmarsdag-i-tva-skift-sa-gjorde-vi/>

Svartedalens äldreboende i Göteborg – artikel i tidningen ”Arbetet”

<https://arbetet.se/2019/07/26/sex-timmars-arbetsdag-experimentet-som-kom-av-sig/>

Rapport från regeringen – Kortare arbetstid, för och emot, Ds 2000:22

<https://www.regeringen.se/49bb0b/contentassets/7319a24317c84423b605e3583d147e2c/kortare-arbetstid---for-och-emot>

Arbetstidsförkortning och hälsa, Olle Brynja och Carina Bildt 2005

http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2005/arb2005_11.pdf

SCB – Företagens vinster ökar på lönerns bekostnad

<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Foretagens-vinster-okar-pa-lonernas-bekostnad/>