

Striden om tiden

**– dags att förverkliga visionen
om sex timmars arbetsdag**

2014-01-08, rättad

**En rapport från partistyrelsens arbetsgrupp för
arbetstidsförkortning.**

**Underlag för vidare diskussion i Vänsterpartiet och för
beslut i Partistyrelsen.**



**Vänsterpartiet
December 2013**

Innehåll

Innehåll.....	3
Rapportens status.....	5
1. Inledning	6
1.1 Arbetsgruppens uppdrag	6
1.2 Kongressmotionen.....	6
1.3 Partistyrelsens direktiv och arbetsgruppens arbete	7
2. Sammanfattning	7
3. Bakgrund och historik	8
3.1 Vad har åstadkommits?.....	8
3.1.1 Avtalade arbetstidsförkortningar under 2000-talet.....	11
3.2 Skillnader och likheter i de politiska och ekonomiska förutsättningarna då och nu	12
3.2.1 Dagens ”utrymme” för arbetstidsförkortning.....	13
3.2.2 Ett mått: BNP p.c.	14
3.2.3 Beräkningar av internationell ”konkurrenskraft” och löneutrymme .15	
3.3 Vänsterpartiet och sex timmars arbetsdag.....	16
3.4 Statliga utredningar	18
3.5 Forskning	19
4. Var står kampen idag?.....	20
4.1 Den politiska kontexten.....	20
4.2 Hur stödet ser ut för sex timmars arbetsdag ut – en fråga om klass och kön.....	21
4.3 Fackförbunden och arbetarrörelsen.....	22
4.4. Andra organisationer.....	23
5. Arbetstidsförkortning ur olika perspektiv	24
5.1 Sex timmars arbetsdag – för ett jämställt samhälle.....	24
5.2 Kortare arbetsdag – fritidslinjen.....	26
5.3 Arbetstidsförkortning ur ett klimatperspektiv	28
5.4 Klass- och sex timmars arbetsdag	30
6. Försök och genomförande av sex timmars arbetsdag	31
6.1 Kiruna.....	31
6.2 Toyota, Volvo personvagnar och Audi	31
6.3 Handelsanställdas förbund	32
6.4 Handelsanställdas förbunds A-kassa.....	32
7. Andra länder.....	32
7.1 Frankrike	33
7.1.1 Effekter av arbetstidsförkortningen i Frankrike	34
7.2 Tyskland.....	36
8. Sysselsättning, tillväxt och arbetskraftsbehov	37
8.1 Utmaningar med arbetstidsförkortning	37
8.2 Ökar sysselsättningen och minskar arbetslösheten?.....	37
8.2.1 Sysselsättningsökning i kommuner och landsting.....	39
8.2.2 Sysselsättningsökning i privata sektorn	39

8.2.3 Sammanlagda sysselsättningseffekter	39
8.3 Effekter på arbetslösheten	40
8.4 Effekter på produktiviteten	40
9. Kostnadsberäkningar	41
9.1 Principiellt om kostnaden för att förkorta normalarbetsveckan	41
9.1.1 Hushållet (individen).....	41
9.1.2 Fackliga organisationen	42
9.1.3 Företaget (gäller även offentlig verksamhet)	42
9.1.4 Offentligt finansierad tjänsteproduktion	44
9.2 RUT:s beräkningar	45
9.3 Kostnad för samhället som helhet	45
9.3.1 Minskar produktionen under den tid arbetstidsförkortningen sker?..	45
9.4 Skatteeffekter, disponibel inkomst och pensioner.....	47

Sammanfattning av arbetsgruppens förslag, ekonomiska konsekvenser samt kompletterande reformer (redigerat efter PS i december 2013 och ersätter tidigare kapitel 10, 11 och 12)

A Sammanfattning av budgeteffekter för den samlade offentliga sektorn

B Sammanfattning om löneutrymme och arbetstidsförkortning

B.1 Arbetstidsförkortningsmatematik

C. Sammanfattning av ytterligare reformer som bör genomföras parallellt med en arbetstidsförkortning

C.1 Något om övertid och mertid

C.2 Eventuell kompensation till låginkomsttagare

[Bilaga](#)

Diskussionsfrågor för dig som vill diskutera rapporten vidare

Fakta om arbetstid

Rapportens status

Arbetsgruppens rapport ”Striden om tiden – dags att förverkliga visionen om sex timmars arbetsdag” har varit uppe till diskussion i Partistyrelsen i december 2013. Partistyrelsen har godkänt rapporten men inte textbehandlat innehållet eller tagit ställning till de konkreta förslagen vad gäller strategi och tillvägagångssätt som låg i kapitel 10, 11 och 12. Dessa förslag överlämnas till den Partistyrelse som väljs av kongressen i januari 2014 för fortsatt diskussion och ställningstagande. Kapitel 10, 11 och 12 finns därför inte med i denna version av rapporten, men innehållet i gruppens förslag redovisas översiktligt ibland annat rapportens inledande sammanfattning och i den sammanfattning av kostnadsberäkningar som ersätter kapitel 10, 11 och 12. Rapporten är att anse som ett internt arbetsmaterial och skickas nu ut i partiet för vidare diskussion kring frågan.

Partikansliet 2013-12-11

1. Inledning

Arbetstidsförkortning med bibehållen lön har varit en stor profil- och identitetsfråga för Vänsterpartiet under lång tid. I detta strategidokument skisseras vägen framåt i kampen för en generell arbetstidsförkortning i Sverige.

Dokumentet ger en bakgrund till arbetstidsförkortningar i Sveriges moderna historia, ekonomiska beräkningar och konsekvenser av en arbetstidsförkortning, strategiska allianser, Vänsterpartiets förhållande till frågan, samt politiska och opinionsmässiga vägar framåt.

Människor idag behöver tid att leva. Människor behöver rätt till ett arbete. En alltmer tempofylld arbetsdag stressar sönder hälsan, livet och relationerna till våra nära. Samtidigt står rekordmånga människor utan arbete eller arbetar ofrivilligt för lite. De stressrelaterade sjukskrivningarna ökar framförallt bland kvinnor, hjulen snurrar på. Mellan dagislämningar, instämpling och ett slitsamt arbetspass räcker tiden sällan till. Människor behöver mer tid. Vi behöver ett mänskligt och rättvist samhälle där människor har reella möjligheter att leva berikande liv. Vi behöver en arbetsmarknad där människor orkar jobba till pensionsålder och vi behöver ökade förutsättningar för par att leva jämställt. Arbetstidsförkortningen har stor potential att bli en enande reform som svarar mot behovet av ett arbetsliv och privatliv som gynnar människan och inte kapitalet.

Arbetstidsförkortningen lanseras i detta dokument som en reform som ger ökad makt och fritid till människor samt som en stor feministisk reform.

Under 90-talet tillsattes flera statliga utredningar och frågan debatterades livligt. För Vänsterpartiet var detta en prioriterad fråga men den fick inte genomslag i praktiken. Efter detta har frågan tonats ned och en del drog slutsatsen att sex timmars arbetsdag inte gick att driva. Vänsterpartiet har heller inte drivit frågan aktivt på flera år.

I samband med de tre senaste partikongresserna har diskussionen om sex timmars arbetsdag fått ny fart. Det finns en efterfrågan och ett behov att prioritera en arbetstidsförkortning. Genom att ta fram konkreta förslag som ökar livskvaliteten och underlättar människors vardag, kan detta än en gång bli en fråga som profilerar Vänsterpartiet. En transformerande reform med siktet inställt på social rättvisa och jämställdhet med konkreta genomförbara förslag.

1.1 Arbetsgruppens uppdrag

I gruppen har vi arbetat utifrån premissen att vi ska genomföra förändring av arbetstidslagen så att 30 timmar per vecka blir lagstiftad normalarbetstid istället för dagens 40 timmar per vecka. Vårt uppdrag har varit att belysa förändring av arbetstidsmättet, vi har inte haft i uppgift att lösa alla problem på arbetsmarknaden. Vi kommer belysa flera av dessa problem och hur de möjligen kan påverkas av en generell arbetstidsförkortning. Vi utgår i från att arbetstidslagen kommer att fortsätta vara dispositiv. Vi har inte föreslagit ändringar rörande hur arbetstiden ska förläggas, det anser vi även framöver ska ligga på arbetsmarknadens parter att komma överens om.

1.2 Kongressmotionen

På kongressen 2010 bifölls en motion som yrkade på att Partistyrelsen skulle få i uppdrag att ta fram ett strategidokument, byggt på de erfarenheter och den

forskning som redan finns, i syfte att förvandla visionen om sex timmars arbetsdag till konkreta politiska förslag.

1.3 Partistyrelsens direktiv och arbetsgruppens arbete

Partistyrelsen utsåg efter kongressen 2010 en arbetsgrupp som fick i uppdrag att ta fram ett strategidokument för arbetstidsförkortning. Gruppen fokuserade på att ta fram förslag på hur en generell förkortning av normalarbetstiden kan genomföras. Redan innan kongressen 2010 fanns en arbetsgrupp som arbetade med frågan.

Gruppen fick i uppdrag att samverka med partiets fackligt-politiska ansvariga, riksdagsgruppen samt fackligt aktiva vänsterpartister. Gruppen har i enlighet med riktlinjerna tillämpat ett öppet arbetssätt och arrangerat seminarier med forskare och fackliga organisationer.

En central uppgift för arbetsgruppen blev att definiera vad som är partiets huvudsakliga syfte med att driva kravet på kortare arbetstid och presentera relevant och konsekvent argumentation i frågan.

De förslag som gruppen fick i uppdrag att ta fram ska vara så konkreta att de går att lyfta som förslag i motioner, budgetförslag i riksdagen och i valplattform. Det innefattar beräkningar och uppskattningar av förslagets effekter på sysselsättning, framtida löneutrymme, personalförsörjning och den offentliga sektorns ekonomi.

Vi som har varit inblandade i framtagandet av detta dokument är Ana Rubin, Sara Svensson, Madeleine Nyvall i arbetstidsgruppens senaste utformning. Men även Thomas Gorin Weijmer, Rossana Dinamarca, Josefin Brink, Ali Esbati, Ingrid Burman och Gert Owe Thörnros har tidigare ingått i gruppen. Tommy Jansson, Anna Persson, Anastasia Swärd har bistått som sekreterare i gruppen. Stig Tegle har i egenskap av ekonom tagit fram kostnadsberäkningar och bakgrund redovisade i rapporten ”Normering av den arbetade tiden” som fungerat som underlag till arbetsgruppens rapport. John Hörnquist och Erik Hegelund har bidragit med texter till rapporten. Utöver dessa har ett antal fackligt aktiva vänsterpartister fungerat som referensgrupp och gett feedback under pågående arbete.

Vi vill rikta ett särskilt tack till Tommy Isidorsson, forskare vid Institutionen för arbetsvetenskap vid Göteborgs Universitet, för tillåtelse och inspiration till val av titel på strategidokumentet. Vi vill även tacka Richard Olsson för bilden.

Arbetsgruppen för arbetstidsförkortning har anordnat tre seminarier: på Socialistiskt forum 2012, på Feministiskt forum 2013 och på Vänsterdagarna i Malmö 2013.

2. Sammanfattning av arbetsgruppens förslag

Nu är det dags att vi börjar förverkliga vår vision om sextimmars arbetsdag. Den här rapporten är ett steg framåt mot detta mål.

Vi (partistyrelsens arbetsgrupp för arbetstidsförkortning, detta konkreta förslag behandlas av den Partistyrelse som väljs i januari 2014) föreslår en generell arbetstidsförkortning till 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön. I första hand bör arbetstidsförkortningen genomföras inom en tioårs period. I andra

hand kan, som ett första steg, vi tänka oss att införa 35 timmars arbetsvecka inom fem år för att sedan återuppta arbetstidsförkortningen längre fram. Rapporten visar också hur långsammare arbetstidsförkortningar kan genomföras och vad de kostar.

Arbetarrörelsen behöver en fråga att samlas kring. Vi är övertygade om att arbetstidsfrågan har stor potential att engagera, mobilisera och förena både våra väljare och blivande väljare. Enligt vårt förslag ska frågan om arbetstidsförkortning ta sin utgångspunkt i den så kallade fritidslinjen med en tydlig feministisk profil. Vårt förslag är att partiledningen förbereder ett bildningsarbete i hela partiet, för att aktivt kunna driva frågan om arbetstidsförkortning i valet 2018.

Rapporten innehåller en beskrivning av såväl arbetstidsfrågans historiska kontext som Vänsterpartiets relation till frågan. Vidare finns det ideologiska texter som problematiserar de olika ingångar (jämställdhets-, klass- och klimatperspektivet samt fritidslinjen) som finns att förhålla sig till då en konkret strategi för att driva frågan ska tas fram. I dokumentet finns även texter av mer ekonomisk-teknisk natur. Dessa är underlag till beräkningarna av kostnaderna för reformen. Dessa visar att reformen förvisso kostar och sväljer relativt betydande reformutrymme under de år den genomförs, men också att kostnaderna är överkomliga och att Sveriges möjligheter att bära dessa är goda. Dock så kommer reformen att ta en betydande del av ”löneutrymme” och arbetsgruppen förordar därför en offensiv politik i övrigt för att pressa upp löneandelen och undvika stagnerande reallöneutveckling. Vidare innehåller rapporten referat av genomförda försök med arbetstidsförkortning från Sverige och andra länder samt en kortare genomgång av befintlig forskning och tidigare statliga utredningar. Argumenten från de fackförbund och andra organisationer som driver frågan tas upp i dokumentet.

Gruppens konkreta förslag till Partistyrelsen att ta ställning till har alltså häandskjutits till nästa Partistyrelse att hantera. Det ersätts här av en sammanfattning av förslaget, dess kostnader, med mera. Ursprungsförslaget tog även upp strategi för att driva frågan på såväl det lokala planet som på rikspolitisk nivå och summerade de perspektiv som behandlas i dokumentet. Detta som ett avstamp inför det kommande arbetet med frågan samt som en problematisering av de utmaningar ett införande av en arbetstidsförkortning kan komma att ställas inför.

3. Bakgrund och historik

3.1 Vad har åstadkommit?

Arbetarrörelsens kamp för 8 timmars arbete, 8 timmars frihet och 8 timmars vila började redan i slutet av 1800-talet i samband med första majfirandet och var jämte kravet om allmän rösträtt det största. 1919 antogs en lag om åtta timmars arbetsdag vilket innebar 48 timmars arbetsvecka eftersom man arbetade på lördagar. Men den lagen gällde främst för industriarbetare. Det var ofta kvinnor som hade de längsta arbetsdagarna samtidigt som de också hade de lägsta lönerna.

Under 1950-, 60- och 70-talen förkortades arbetstiden i tre steg till först 45, sedan 42,5 och till sist 40 timmars arbetsvecka.

1957 beslutade riksdagen om övergång till 45 timmarsvecka som genomfördes via avtal med en timme per år under tre år med 45 timmars normalarbetsvecka från och med januari 1960. Sänkningen till 45 timmar motsvarar en minskad arbetsvecka med 6 procent eller ca 2 procent per år 1958-60.

1966 avtalade SAF och LO om en ytterligare arbetstidsförkortning till 42,5 timmar per vecka under de tre åren 1967-69. Detta motsvarade en minskning med ca 0,8 timmar per vecka eller totalt knappt 6 procents arbetstidsförkortning. Offentligt anställda gick direkt från 45 till 42,5 timmars arbetsvecka 1968.

1970 beslutade riksdagen om att 40 timmars arbetsvecka skulle genomföras senast den 1 januari 1973. Veckoarbetstiden på SAF/LO-området förkortades med 0,4 timmar per vecka 1971, med 1,7 timmar 1972 och med 0,4 timmar 1973. En minskning totalt med ca 6 procent.

Om vi utgår från 1957 med 48 timmars arbetsvecka och mäter till 40 timmars arbetsvecka 1973 motsvarar detta en årlig minskning av arbetstiden med ca 1 procent. Tar man hänsyn till att semestern förlängdes med två veckor per år under denna tid blir arbetstidsminskningen större, motsvarande ca 1,3 procent per år i genomsnitt.

Om vi, som ett räkneexempel, antar att arbetsveckan hade reducerats med 1 procent per år de 30 åren 1980 till 2010 skulle vi haft en normalarbetsvecka på exakt 30 timmar 2010.

Sedan 1973 har normalarbetsveckan om 40 timmar varit oförändrad för större delen av arbetsmarknaden. Detta motsvarar för heltidsarbetande en årlig arbetstid om 1800 timmar. Det kan dock noteras att i avtalen skrivs normalarbetstiden som ”40 timmar per helgfri vecka”. Det innebär att den genomsnittliga arbetstiden över året (exklusive semesterveckorna) blir lägre eller ca 38,5 timmar per vecka. Undantaget från 40-timmarsveckan gäller för de som arbetar olika former av skiftarbete (2- eller 3-skift, intermittent eller kontinuerligt) där normalarbetsveckan sedan lång tid för de flesta är 36-38 timmar. För natt- och underjordsarbete är normalarbetsveckan 34-36 timmar.

73 procent av de anställda arbetade 2009 vanligen heltid. Om man antar att dessa i genomsnitt arbetar 39 timmar per vecka blir den genomsnittliga vanliga veckoarbetstiden för de som arbetar deltid ca 27 timmar (motsvarande ca 60 procent av heltid).

Sedan början av 1970-talet har frågan om sex timmars arbetsdag drivits av många politiska aktörer. År 1976 tillfrågades befolkningen för första gången i valundersökningarna om sin inställning till förslaget. Vid samtliga mättillfällen sedan dess har det funnits en positiv opinion. Trots svagt stöd från flera av riksdagspartierna att driva frågan har det sedan 40 år tillbaka i tiden funnits en övervikt bland medborgarna för att införa sex timmars arbetsdag. (Källa: SOM-undersökningarna 2001, Göteborgs universitet).

Det tidiga 90-talet präglades av en intensiv debatt med många aktörer och krav på en förkortad veckoarbetstid. Fackliga organisationer, kvinnogrupper, politiska partier med flera var aktiva men lyckades inte åstadkomma någon förändring. Motkrafter som t ex arbetsgivarorganisationer lyckades ifrågasätta argumenten, vända opinionen och vinna debatten. Kostnaden för en generell arbetstidsförkortning och en arbetstidsreform ställdes mot andra angelägna

reformer som rätten till heltid, höjda löner i kvinnodominerade sektorer och höjd kvalitet i välfärdssektorn. Argument som också vunnit gehör hos en stor del av de fackliga organisationerna. Under 90-talet tillsattes även flera statliga utredningar som såg över arbetstidsfrågan. För Vänsterpartiet var detta en prioriterad fråga men den fick inte genomslag i praktiken. Frågan tonades ned och en del drog slutsatsen att sex timmars arbetsdag inte gick att driva. I samband med de tre senaste partikongresserna har diskussionen om sex timmars arbetsdag tagit ny fart.

Tidigare arbetstidsförkortningar har ofta föregåtts av att några förbund/branscher gått före och avtalat om kortare veckoarbetstid. Det har ofta varit förbund inom den privata sektorn som har ett starkt strejkvapen medan förbund inom andra sektorer halkat efter. För att återställa någon form av ”rättvisa” på arbetsmarknaden har då lagstiftaren gripit in och lagstiftat om veckoarbetstiden. Det har skett med en dispositiv lagstiftning så att arbetstidens förläggning och annan anpassning kan ske branschvis efter förhandling mellan parterna.

Historien visar att de branscher som gått före och kortat arbetstiden genom avtal har bekostat sin arbetstidsförkortning genom att avstå löneutrymme i avtalsförhandlingarna. Under det tidiga 90-talet när den politiska diskussionen om en lagstiftad arbetstidsförkortning fördes av många aktörer avvaktade också förbund med att driva arbetstidsfrågan avtalsvägen. De var medvetna om att en avtalad arbetstidsförkortning alltid betalas med löneutrymme och avvaktade vad lagstiftaren skulle göra.

Under en lång period har en allt större andel av näringslivets tillväxt gått till vinster istället för till löner. Men eftersom ekonomin växt år från år så skulle den ökade tillväxten kunna skapa utrymme för en arbetstidsförkortning.

Trots att flera fackförbund tagit beslut om att driva frågan om arbetstidsförkortning så har arbetet avstannat eller bortprioriterats. Facken har istället prioriterat löneökningar, extra semesterdagar, rätt till heltid och fasta anställningar i avtalsrörelserna. LO och TCO har framför allt prioriterat fler anställda i välfärdssektorn och bättre trygghetssystem vid sjukdom och arbetslöshet samt ökade offentliga investeringar. Samtidigt har många fackförbund en lagstadgad lägre normalarbetstid som mål. Ett skäl kan vara att de grupper som har främst behov av en minskad arbetstid också har behov av höjd lön.

I de kvinnodominerade branscherna, hälso- och sjukvård, hotell och restaurang, handel och omsorg är deltidarbete vanligt. Där bekostar de anställda sin ”arbetstidsförkortning” med deltidslön och låga framtida pensioner. Ett flertal är då också i behov av bostadsbidrag och andra kompensatoriska system. Både individen och samhället subventionerar på så sätt arbetsgivarnas underlåtenhet att planera arbetet så att heltider ersätter deltider. Rätten till heltidsarbete har överordnats frågan om arbetstidsförkortning i de kvinnodominerade branscherna. En lag om rätt till heltid skulle kunna stärka kvinnors förhandlingsposition, och därmed stärka musklerna hos flera kvinnodominerade fack, så att de skulle kunna våga driva arbetstidsfrågan mer offensivt. Handelsmenar att rätten till heltid bör kombineras med ett stegvist införande av en kortare normalarbetstidsvecka. Om rätten till heltid finns skulle stödet för en arbetstidsförkortning kunna öka.

Vidare har balansen mellan kapital och arbete förskjutits starkt till kapitalets fördel de senaste decennierna. Det har fått till följd att de flesta europeiska fackföreningarna är försiktiga med att driva igenom lönehöjningar som är större än de deras kollegor i liknande länder fått igenom. Detta eftersom de är rädda att kapitalets lönsamhet ska bli för låg, vilket kan leda till att produktionen flyttas ut ur landet. En stor "lönehöjning" genom arbetstidsförkortning som bara sker i ett land kan alltså "straffa sig".

Avskaffandet av lördagsarbete diskuterades livligt på 50-talet men tystnade då 45 timmarsveckan infördes 1958-60. Värt att notera är att arbetskraftsbristen under denna tid innebar att företagen använde kortare arbetsvecka i konkurrensen om arbetarna och SAF (dåtidens motsvarighet till Svenskt Näringsliv) tvingades till kortare avtalsvecka avtalsvägen bara något år innan lagstiftningen ägde rum.

SAF gick med på LO:s krav om arbetstidsförkortning från 45 till 42,5 timmars arbetsvecka 1966. Nämnvärt är att det förelåg ett hot om storstrejk och lagstiftning. Året efter, 1968, tog riksdagen beslut om att korta arbetsveckan till 40 timmar.

1960-talet utmärkte sig för övrigt då det gällde att utjämna villkoren mellan tjänstemän och arbetare, främst kring semester och arbetstid.

3.1.1 Avtalade arbetstidsförkortningar under 2000-talet

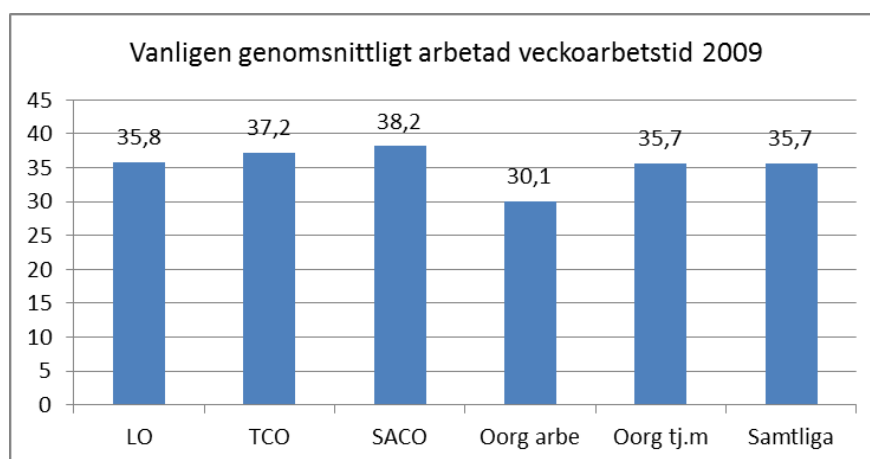
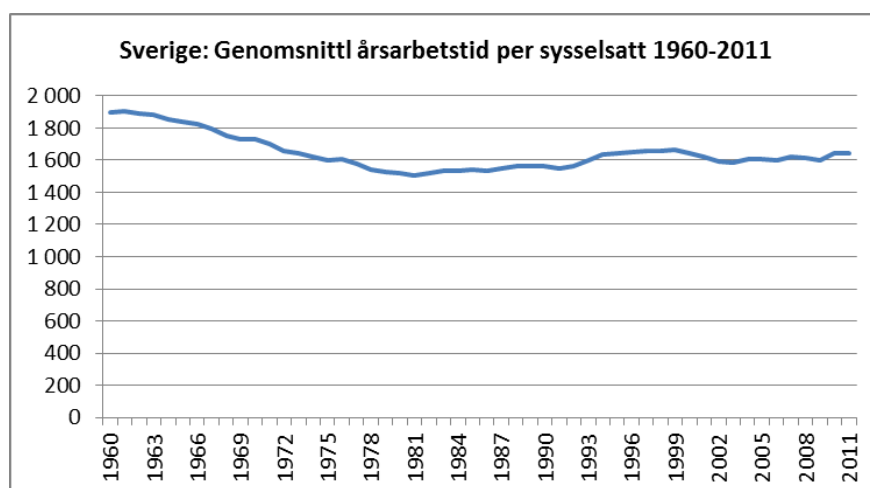
Sedan 1998 har det skett en liten men kontinuerlig generell arbetstidsförkortning, främst inom industrin i form av avsättning till individuella arbetstidskonton eller timbanker baserat på årsarbetstiden. Individen kan själv eller via lokala avtal, mer eller mindre fritt ta timmar ur banken på tre olika sätt: som ledig tid, som lön eller som pensionsavsättning. Sådana avtal finns främst på SAF-/LO/PTK-området där IF Metall och Unionen har avsatt ca 0,5 procent årligen (motsvarande ca 9 timmar) till sådana timbanker. I Industriavtalet finns sedan 1998 målet om att dessa banker ska nå volymen 100 timmars förkortning per år där man nu nått ca 70 timmar. Arbetstidsförkortning enligt denna modell har dock inte fortsatt efter 2006.

100 timmars förkortning per år innebär en minskning av årsarbetstiden med ca 6 procent. På vissa avtalsområden (Unionen) har arbetstidsförkortningen genomförts i form av extra lediga dagar utöver semester med ända upp till 8 extra lediga dagar per år. På andra områden finns inga extra ledighetsdagar alls.

På privattjänstemannaområdet (bland annat Unionen) är det stora arbetstidsproblemet i dag kraftigt ökade (obetalda) övertider. I många avtal har man bytt övertidsersättningen mot högre lön och en dags extra semester men det missbrukas av arbetsgivarna. Det innebär att många industritjänstemän idag har stora "flectidsbanker" som de inte hinner ta ut i ledig tid. Företagen anses idag vara "överslimmade" på tjänstemannansidan och det gäller även för vissa LO-grupper inom industrin. Balansen mellan fritid och arbetstid har därmed förskjutits till de anställdas nackdel.

Det fanns i senaste avtalsrörelsen på vissa områden också arbetstidsförkortningar som riktar sig direkt mot årsarbetstiden. Ca 0,5 procent avsätts för att subventionera anställda att gå i delpension (från 60 år), t.ex. med 80 procents arbetstid och 90 procents lön.

För hela perioden från 1960 till 2011 minskade arbetstiden med 0,3 procent per år. Under perioden 1960 till 1981, då den kraftiga sänkningen skedde, sjönk arbetstiden med i genomsnitt 1,1 procent per år.



Observera att diagrammet visar vanligen arbetad tid. Den genomsnittliga faktiska arbetstiden är ca 4-5 timmar lägre per vecka på grund av frånvaro.

3.2 Skillnader och likheter i de politiska och ekonomiska förutsättningarna då och nu

Tillväxten var högre och inflationen mycket högre kring slutet 1960-talet och början av 1970-talet (se tabell nedan). Det innebär att det var lättare att genomföra (betala för) arbetstidsförkortningar då. Den reella kostnaden var lägre eftersom det blev mer över efter kompensation för arbetstidsförkortningen med högre BNP-tillväxt. Dessutom upplevs det, vid hög inflation, som enklare att ta hälften av 10 procents löneökningar till arbetstidsförkortningar än ta hälften av 4 procents löneökningar.

Det kan noteras att investeringarna låg på en betydligt högre nivå 1966-1973 än genomsnittet hittills på 2000-talet (se tabell). Detta är viktigt eftersom det i sin tur är en av de viktigaste förklaringarna bakom den höga tillväxten 1966-1973.

Procent per år	Snitt 1966-1973	Snitt 2000-2012
BNP p.c	2,8	1,7
Inflation (totalt hela perioden)	5,3 (41 %)	1,5 (20 %)
Arbetskraftskostnader industrin	10,4 *	3,6**
Bytesbalans % av BNP	0,3	6,8
Produktivitetsökningen i industrin	6,5	5,5
Arbetslöshet (AKU) ***	2,0	7,1

*) Endast LO-medlemmar (Näringslivets ekonomifakta). **):MIs rapport 2012, sid 65.
 ***): Problem med jämförbarheten under så lång tid.

Svensk ekonomi var emellertid vid denna tidpunkt i dålig kondition med hög inflation, ständiga underskott i bytesbalansen och ett pågående försämrat konkurrensläge (mätt som relativ arbetskraftskostnad). 1973 och 1979 kom dessutom två kraftiga (internationella) höjningar av oljepriset. Resultatet blev fem devalveringar från 70-talets mitt fram till 1992 på sammanlagt över 50 procent.

Dagens svenska ekonomi kännetecknas av lägre tillväxt än då men en lägre inflation och ett enormt överskott i bytesbalansen¹. Det sista betyder att vi sparar för mycket och investerar för lite och därmed har bygg upp ett internationellt sparkonto att ta av för ökade investeringar. Industrins internationella konkurrensläge är rekordhøgt och vinstandelarna och vinsterna i näringslivet är på höga nivåer. Statsskulden brutto är rekordlåg vilket ger möjligheter för expansiv finanspolitik om en arbetstidsförkortning ger (alltför) dämpande effekt på ekonomin.

Arbetslösheten är betydligt högre i dag vilket både är en nackdel och en fördel ur ett arbetsförkortningsperspektiv. Nackdel eftersom ev. arbetslöshetsminskande effekter inte märks lika mycket vid högre arbetslöshet. Fördel eftersom den av många ekonomer påtalade risken för lönedriven inflation vid arbetstidsförkortningar blir lägre.

Slutsatsen är att förutsättningarna i dag är både sämre (lägre BNP-tillväxt) och bättre (nästan alla andra ekonomiska variabler). Den goda nyheten är att det senare ger utrymme att göra något åt det förra. Ett genomförande av Vänsterpartiets ekonomiska politik – med högre investeringsnivå och högre inflationsmål till exempel – skulle med andra ord bidra till att förutsättningarna för att genomföra en arbetstidsförkortning blev mer gynnsamma.

3.2.1 Dagens "utrymme" för arbetstidsförkortning

Vad är då "utrymmet" för arbetstidsförkortningar? Utifrån den vanliga diskussionen är det lika väl- eller svårdefinierat som "utrymmet" för löneökningar men i princip samma sak. Det vill säga – oavsett nivån på löneökningarna – finns det ett val mellan hur mycket som man (individer, fackliga organisationer) ska fördela detta utrymme mellan ökad konsumtion eller ökad fritid. Givet att man håller sig inom "utrymmet" så är det egentligen helt problemfritt hur detta sedan fördelas sig mellan ökad fritid och konsumtion. En arbetstidsförkortning motsvarande upp till en "normal" årlig lönehöjning gör inte

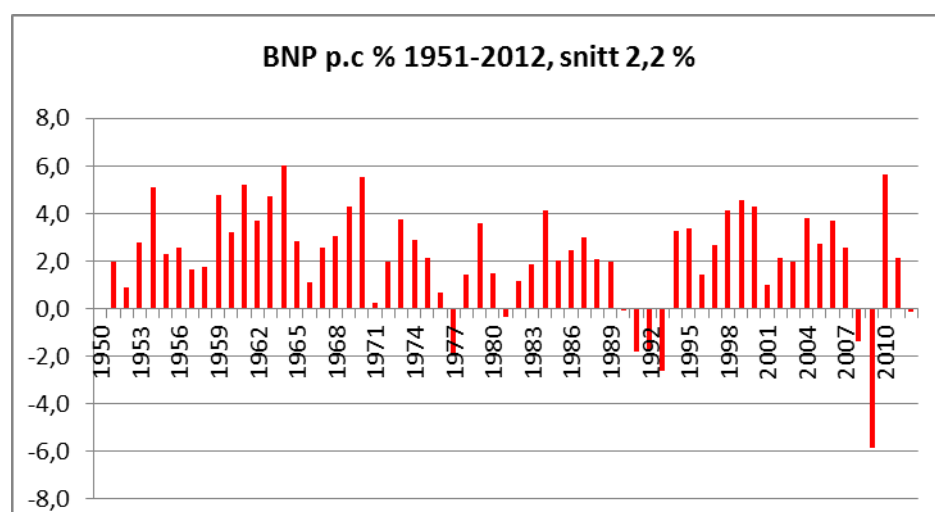
¹ Bytesbalansen är skillnaden mellan vad som produceras och vad som förbrukas inom landet. Är bytesbalansen positiv har landets fordringar på utlandet ökat. Är bytesbalansen negativ har utlandets fordringar på det egna landet ökat.

produktionen dyrare eller förändrar Sveriges konkurrenskraft jämfört med konkurrentländer. Den årliga genomsnittliga lönehöjningen i Sverige har sedan 1995 varit 2,3 procent, vilket motsvarar en årlig arbetstidsförkortning på ca 0,8 timmar.

Trots detta är de flesta arbetsgivare emot generella arbetstidsförkortningar eftersom det begränsar deras handlingsutrymme. Och tyvärr är också många ekonomer emot generella arbetstidsförkortningar men ofta med grumliga argument².

3.2.2 Ett mått: BNP p.c.

Ett mått på ”utrymme” är utvecklingen av BNP per innevånare, BNP per capita (förkortat BNP p.c.). I diagrammet nedan visas utvecklingen för detta mått under mer än 60 år.



Som framgår av diagrammet har detta ”utrymme” i genomsnitt ökat årligen med 2,2 procent. Perioden innefattar Sveriges ”guldålder” på 50- och 60-talet men också krisen i början på 90-talet. Bryter vi ner tillväxten i BNP p.c. i kortare perioder får vi följande (som genomsnitt per år)³:

- 1960-1980: 2,8 procent
- 1981-1999: 1,7 procent
- 2000-2012: 1,7 procent

Traditionellt delar man upp ökningen av BNP p.c. i ökning av arbetstiden (per person) och en restterm som helt enkelt kallas ”produktivitetsoökning”. Så t.ex. ökade 1996-2011 BNP i Sverige med 2,7 procent per år i genomsnitt. Antalet arbetade timmar stod för 0,7 procentenheter (25 procent av BNP-ökningen) medan den helt övervägande delen stod restposten (”produktiviteten”) för. En produktivitetsförändring på BNP-nivå (för hela samhället) har man svårt att

² Se bilaga 2.

³ Medlingsinstitutet redovisar högre siffror för den senaste tioårsperioden (1998-2011) där BNP p.c. har ökat med 2,2 procent i genomsnitt per år. Källa: Medlingsinstitutets rapport ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2012”, sid 45. Tar man också hänsyn till prisutvecklingen för svensk export och import (terms-of-trade) blir ökningen av BNP p.c. något lägre, motsvarande 2,0 procent per år i genomsnitt 1998-2011 (samma källa, sid 45).

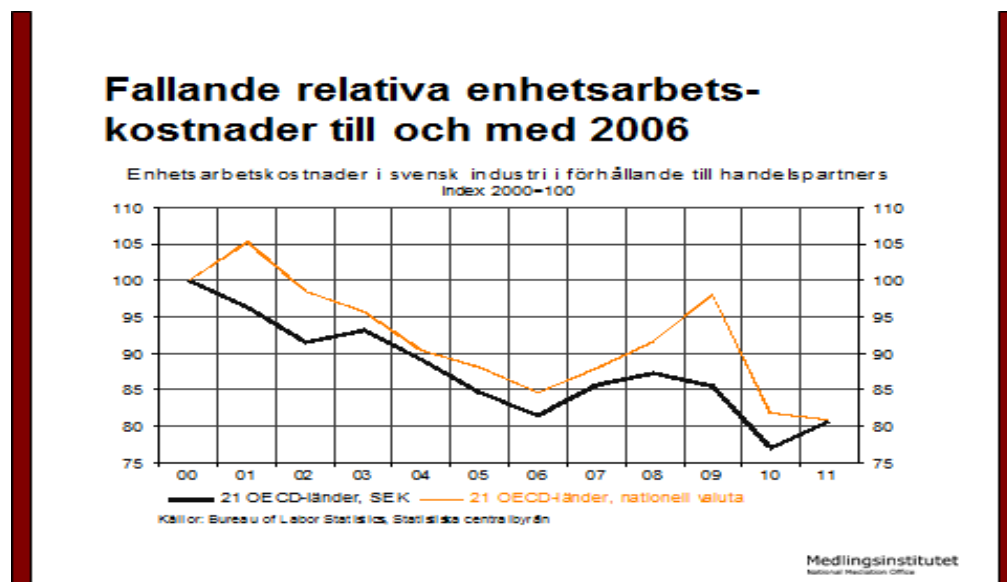
förklara medan det givetvis är lättare att identifiera en produktivitetsökning inom en viss bransch eller på en enskild arbetsplats (företag).

3.2.3 Beräkningar av internationell "konkurrenskraft" och löneutrymme

När det gäller "utrymmet" finns sedan år 2000 en statlig myndighet – Medlingsinstitutet (MI) – som årligen uttalar sig om detta i termer av "den svenska konkurrenskraften". Medlingsinstitutet ska verka för en "väl fungerande lönebildning" och centralt för myndigheten (enligt sitt uppdrag från regeringen) är att *lönekostnadsutvecklingen* vid en given produktivitetstillväxt inte bör överstiga den i våra viktigare konkurrentländer. I praktiken arbetar MI med att inom industriavtalens ram få en högsta lönekostnadsökning ("märket") som sedan ska bli den högsta möjliga nivån (normen) för alla andra förhandlingar.

Konkret innebär det att MI uppskattar lönekostnadsutvecklingen i utlandet och drar ifrån den likaledes uppskattade produktivitetstillväxten för att få det som kallas "enhetsarbetskostnaden" i våra konkurrentländer. Motsvarande svenska mått ska då vara lika eller lägre⁴.

Enligt MIs senaste rapport (2012) har den svenska industrins konkurrenskraft (enligt måttet ovan inklusive valutaeffekter) förbättrats oavbrutet i nästan 20 år (1993-2011). Från ett värde på 100 i kostnadsrelation år 1993 till under 70 år 2011, vilket är en förbättring med 30 procent⁵. Orsaken till detta är att löneökningarna inom industrin varit mycket lägre än produktivitetstillväxten⁶. Löneandelen i både industrin och i ekonomin som helhet har också minskat trendmässigt sedan 1980-talet⁷. Även under den senaste 10-årsperioden har den svenska industrins konkurrenskraft förbättrats kontinuerligt med ca 20 procent sedan år 2000 (se svarta linjen i diagram nedan)⁸.



⁴ Man tar också hänsyn till utvecklingen av växelkurserna.

⁵ MIs årsrapport 2012, sid 72.

⁶ För perioden 1994-2005 steg produktiviteten inom industrin med i genomsnitt 7 procent per år medan lönerna (lönekostnaderna) ökade med ca 4 procent. Källa: MIs rapport, sid 62.

⁷ Se bilaga 5.

⁸ Diagrammet från MI.

Diagrammet anger på den vågräta axeln Sveriges relativa kostnadsposition mot konkurrentländer. Ju lägre värde desto lägre kostnader och desto högre konkurrenskraft. För hela ekonomin – alltså för alla näringsgrenar (inte i något diagram) – är utvecklingen inte lika bra men visar ändå på tydliga förbättringar i ”konkurrenskraften” över samma tid, eller motsvarande en ökning med 10 procent⁹.

Det verkar som om den svenska *förhandlingsmodellen* under lång tid har levererat (låga lönekostnadsökningar) medan den *svenska modellen* inte verkar fungera eftersom vi, trots detta, idag har låga investeringar, eftersatt samhällskapital och hög arbetslöshet.

Sammanfattningsvis kan man säga att givet en underliggande produktivitetsökning om 2 procent per år kan lönerna (lönekostnaderna) öka med ca 4 procent per år utan att ”konkurrenskraften” försämras. Detta under antagande om en ”normalinflationsekonomi” med 2 procents inflationstakt vilket då ger en reallöneökning om 2 procent per år (ungefär motsvarande en årlig arbetstidsförkortning på 0,7 procent). Detta ger oförändrad löne(vinst)andel i ekonomin. En högre löneökningstakt än 4 procent minskar vinstandelen.

Hur bra är relativa lönekostnader som mått på ett lands långsiktiga konkurrenskraft? Ungefär lika dåligt som BNP-utvecklingen är ett mått på utvecklingen av det underliggande produktionskapitalet. Det innebär att det är den långsiktiga *investeringsnivån*, inklusive ökade kompetens- och utbildningssatsningar, i svensk export- och importkonkurrerande industri som utgör det verkliga måttet på konkurrenskraft.

3.3 Vänsterpartiet och sex timmars arbetsdag

I slutet av 1930-talet motionerade partiet i riksdagen om 40-timmars vecka. Dessa krav upprepades sedan regelbundet. 1962 skriver partiet i en motion att reduceringen från 48 till 45 timmars vecka som riksdagen beslutade om 1957 är otillräcklig. Kravet upprepades i en motion 1970. Samma år hölls omröstning i frågan i riksdagen och den nya arbetstidslagen trädde i kraft 1971. På 1950-talet lade partiet förslag i riksdagen om fem dagars vecka med syftet att korta arbetsveckan i stället för arbetsdagen. 1973 lades den första motionen i riksdagen om arbetstidsförkortning där man föreslog 35-timmars vecka, särskilt för skiftarbetare m.fl. med oregelbundna arbetstider. 1974 föreslog partiet en generell arbetstidsförkortning till 35-timmars vecka. 1975 lades den först motionen om sex timmars arbetsdag/30 timmars arbetsvecka för skiftarbetare och därmed jämställda grupper.

I den senaste **motionen till riksdagen** (2013/14:A202) som tar upp frågan, ställs krav på att ta fram en målmedveten strategi för att förkorta arbetstiden från 40 till 30 timmar i veckan. Som skäl anförs att det måste vara möjligt för både kvinnor och män, arbetare och tjänstemän att kombinera heltidsarbete med föräldraskap och fritid utan att slita ut sig. Ansvaret för hemarbete och föräldraskap måste delas jämnt mellan kvinnor och män samtidigt som en hel del andra reformer måste genomföras t.ex. stärkt rätt till heltid och minimering av de otrygga anställningarna samt garanterad barnomsorg på kvällar, nätter och helger.

⁹ Rapport MI ,sidan 64.

I **Partiprogrammet** står det att en arbetstidsförkortning till sex timmars arbetsdag med bibehållen lön är en strategisk reform som skulle gynna arbetarklassen på flera olika sätt. Kampen mot arbetslösheten underlättas liksom fördelningsskampen mellan arbete och kapital. Fördelningen av arbetstid och inkomster bland de arbetande kan också utjämnas. En daglig arbetstidsförkortning innebär också att det obetalda arbetet, som i dag i stor utsträckning utförs av kvinnor, kan fördelas jämnare.

Vänsterpartiets **ekonomisk-politiska plattform** *Utveckling och frigörelse* från 2006 diskuterar bland annat samband mellan arbetstidsförkortning, sysselsättning och ekonomi. På sikt menar vi där att en jämnare fördelning av den faktiska arbetstiden är ett viktigt verktyg för full sysselsättning. Det lyfts fram att det på vissa arbetsplatser mest kommer att leda till högre produktivitet, men att det på andra ställen måste leda till fler anställda. Båda resultaten ses som positiva.

Att genomföra en arbetstidsförkortning och minska övertidsuttaget skulle förstås minska antalet arbetade timmar för dem som idag arbetar heltid, men det skulle samtidigt få positiva effekter på arbetsutbudet (den tid som människor faktiskt kan och vill arbeta.) Dels skulle hälsoläget förbättras, så att sjukdagarna minskar och pensionsåldern höjs. Dels skulle det ge möjligheter att öka mäns andel av det obetalda arbetet, så att kvinnor skulle kunna öka sitt arbetsutbud.

Plattformen konstaterar också att den övergripande tendensen när välfärdsstaten byggdes ut var att man genom kombinationen av en politik för full sysselsättning och högre arbetsutbud genom arbetstidsförkortningar lyckades ge människor mer fritid samtidigt som de avlönade timmarna ökade.

Avslutningsvis menar vi även i denna plattform att man behöver förkorta arbetstiden lagvägen, men man såg öppningar till att förkorta tiden för valda grupper t ex vårdbiträden eller undersköterskor.

Framtidskommissionen konstaterar att sedan 1970-talet har alla arbetstidsförkortningar skett genom partsgemensamma förhandlingar. De konstaterar att det har varit svårt för löntagarsidan i Sverige att driva igenom en kortare arbetsvecka. Det beror delvis på att de löntagargrupper som har störst behov av en förkortad arbetstid även har störst behov av höjd lön (t.ex. Kommunal och Handels). En annan orsak är arbetsgivarnas hårda motstånd. Kommissionen resonerar även kring att detta skulle kunna leda till att en arbetstidsförkortning som sköts av arbetsmarknadens parter bara skulle vara möjlig i de branscher där löntagarna har en starkare position. Men om staten skulle ta initiativet till en arbetstidsförkortning skulle det kunna båda för likvärdighet mellan branscherna. Staten skulle då även kunna erbjuda olika kompensatoriska lösningar som t.ex. ändrade arbetsgivaravgifter eller bolagsskatter. Framtidskommissionen menar dock att kärnfrågan om att minskad arbetstid inte får ge negativ reallöneutveckling fortfarande behöver hanteras.

Arbetsgruppen för ett ekologiskt-ekonomiskt program (Eko-Eko) har skrivit om en grön arbetstidsförkortning och sambandet mellan arbetstid, tillväxt och miljöpåverkan. Det har länge diskuterats vilken betydelse en arbetstidsförkortning skulle ha för att minska produktion och konsumtion, vilket i sig också skulle ge en minskad miljöpåverkan. Eko-Eko-gruppens arbete har

pågått parallellt med arbetstidsförkortningsgruppens arbete med strategidokumentet. Grupperna har haft utbyte sinsemellan under arbetets gång, men Eko-Eko-gruppens arbete fortsätter över nästa kongressperiod. Mer om klimatperspektivet på en arbetstidsförkortning i kapitel 5.3.

3.4 Statliga utredningar

Under 90-talet tillsattes flera statliga utredningar som såg över arbetstidsfrågan. Förslagen kom dock aldrig att genomföras. Ambitionen med SOU 2002:12, Arbetstiden – kortare arbetstid eller mer ledigt, som är en delrapport av kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (KNAS), var att fylla luckan mellan ambition och sifferexercis och att redogöra för olika lösningar på arbetstidsfrågan. Redogörelsen var tänkt att fungera som utgångspunkt för att förstå och värdera de utvecklingsvägar när det gäller arbetstidsfrågan som var under diskussion 2002.

I korthet ser de alternativa förslag till förändringar på arbetstidsregleringens område som diskuterades när rapporten skrevs ut som följer. Några alternativ har större politisk och facklig förankring än andra och får av det skälet ses som mer tänkbara vad gäller den framtida utvecklingen.

- Ökad ledighet åstadkommes genom införandet av en sjätte semestervecka. Den femte och den sjätte semesterveckan samt sparad semester kan tas ut som del av dag eller i timmar. Förstärkta inflytanderegler möjliggör för den enskilde att starkt påverka förläggningen av den ledighet som överstiger de fyra veckornas sommarsemester.
- Den ordinarie veckoarbetstiden sänks till i första hand 35 eller 38 timmar genom en förändring i arbetstidslagen. I ett senare skede sänks den ordinarie veckoarbetstiden till 30 timmar.
- Individualisering av arbetstiderna genom avskaffandet av dagens arbetstidslagstiftning. Individuell minskning av arbetstiden görs möjlig genom ökade inkomster via sänkta skatter. Ökat flexibilitet i arbetstidernas längd och förläggning.

Delbetänkandet SOU 2002:58, Tid för arbete och ledighet, av kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (KNAS) innehåller förslag till ny lagstiftning om minskad arbetstid genom utökad ledighet och ändrad lagstiftning om semester och arbetstid. Kommittén hade i uppdrag att pröva olika metoder för en generell minskning av arbetstiden och lägga förslag om hur en sådan minskning bör genomföras. De metoder som har prövats är normalarbetstidsförkortning, d.v.s. en förkortning av veckoarbetstiden, och en utökad ledighet om fem dagar. Kommittén föreslår en lag om flexibel ledighet som ger arbetstagare rätt till ledighet motsvarande fem arbetsdagar varje år. Ledigheten införs successivt. Lagen innebär att varje arbetstagare får en slags timbank hos sin arbetsgivare. Ledigheten beräknas i timmar och kan disponeras i såväl timmar som hela dagar.

Vidare föreslås en ändring i semesterlagen, så att arbetstagare ges rätt att få de semesterdagar som överstiger fyra veckor samt sparade semesterdagar omvandlade till ledighet i del av dag. Arbetsgivaren skulle endast kunna neka uttag om det innebar allvarlig störning av verksamheten.

Lagen skulle enligt utredningen vara tvingande i så mening att parterna i förhandlingar inte skulle kunna byta den utökade ledigheten mot löneökningar. Utredningen föreslog också ändringar i arbetstidslagen som skulle stärka den enskilde anställde vad gällde dygnsvila och villkor för förändring av arbetstidens förläggning. Inget av utredningens förslag genomfördes eftersom många (fack, arbetsgivare, borgerliga partierna) ansåg att staten inte skulle styra eller lägga sig i de olika flexibla arbetstidslösningar som redan avtalats fram av arbetsmarknadens parter.

Kommittén har gått igenom en rad olika aspekter på generella minskningar av arbetstiden och prövat om det går att finna några kvalitativa skillnader mellan de båda metoderna. De aspekter som prövats avser sociala och ekonomiska faktorer, såsom sambanden mellan arbetstidsförkortning och jämställdhet respektive arbetstagares hälsa samt ekonomiska konsekvenser av förkortningar av arbetstiden för enskilda individer, företag och samhälle. Kommittén konstaterar att om allt annat hålls lika, d.v.s. om jämförelsen avser arbetstidsminskningar som tidsmässigt är lika stora, går det inte att finna några tungt vägande skäl för att förorda den ena metoden framför den andra.

3.5 Forskning

Det numera nedlagda Arbetslivsinstitutet genomförde en omfattande studie om arbetstidsförkortning, som hade påbörjats 2005, en undersökning beställd av näringsdepartementet under den dåvarande socialdemokratiska regeringen. I studien ingick 400 offentliganställda på 17 arbetsplatser inom olika områden i elva av Sveriges kommuner, dessa fick gå ned till 75 procent av arbetstiden med bibehållen lön. 400 andra anställda på liknande arbetsplatser arbetade som vanligt och fick utgöra en referensgrupp. Efter ett år kontrollerades den upplevda och den objektiva hälsan hos deltagarna, och efter ytterligare ett år gjordes kontrollen igen strax innan projektet alltså fick avslutas 2007.

De anställda som fick sänkt arbetstid vittnade bland annat om mindre värk, stress och trötthet, ökad jämställdhet hemma och ett bättre socialt liv. Flera av försökspersonerna slutade röka, började träna och uppgav att de fick en bättre sömn.

Göran Kecklund, docent vid stressforskningsinstitutet i Stockholm, beskriver projektet som ett fantastiskt bra initiativ genomdrivet av Miljöpartiet och Vänsterpartiet och som stöddes av hela fackföreningsrörelsen. Projektet mötte dock på motstånd i högre instans. Enligt Kecklund tilläts projektet pågå alldeles för kort tid för att man på ett adekvat sätt skulle kunna mäta de mer objektiva och långsiktiga resultaten av en arbetstidsförkortning.

Arbetslivsinstitutets rapport 2005:11 går igenom befintlig forskning, såväl nationell som internationell, gällande arbetstidsförkortning och hälsa. Slutsatsen är att det i stort inte finns någonting som pekar på att den medicinska hälsan förbättras utifrån de dittills genomförda försöken med arbetstidsförkortning. Orsaken är dels att försöken i sig inte förändrat människors faktiska hälsa, dels att undersökningarna löpt under för kort tid. Enligt svenska forskare är den främsta uppfattningen (speciellt inom det medicinska området) att det krävs mer omfattande, noggranna och vetenskapligt/metodologiskt säkra förkortningsförsök än de tidigare kartlagda.

En studie från IFAU (Rapport 2001:6, Arbetstidsförkortning, löner och arbetslöshet. En studie på svenska individdata) hade som syfte att studera om det går att sänka jämviktsarbetslösheten genom att förkorta arbetstiden. I uppsatsen undersöktes effekterna av en arbetstidsförkortning från 40 till 38 timmar som genomfördes för tvåskiftsarbetare under 1980-talet. Resultaten visar att den faktiska arbetstiden i genomsnitt endast minskades med ungefär 45 minuter, d v s 40 procent av den avsedda effekten. Tvåskiftsarbetarnas timlöner steg jämfört med timlönerna för andra arbetare. Löneökningen var störst för de arbetare som fick den största minskningen i faktisk arbetstid. Detta tyder på att lönekraven ökade som ett resultat av arbetstidsförkortningen och att jämviktsarbetslösheten därför inte skulle minska vid en allmän arbetstidsförkortning. Uppsatsens slutsats är att arbetsdelning inte tycks vara en bra metod för att minska jämviktsarbetslösheten.¹⁰

Låginflationspolitiken bygger på teorin om jämviktsarbetslöshet som bland annat är ett sätt att försöka slå fast att det inte går att ha full sysselsättning. Tanken bakom är att arbetslösheten har en ”naturlig” nivå – som dock kan sänkas till kanske fyra till fem procent om lönerna är tillräckligt låga – som måste upprätthållas. Om arbetslösheten sjunker under den nivån leder det till att de anställda kan ställa för höga lönekrav. Det leder till högre inflation som inte går att stoppa såvida inte arbetslösheten återställs till sin ”naturliga” nivå.

Jämviktsteorin påverkar hur vi tar oss an lösningen på arbetslöshetsproblematiken. Den flyttar fokus från tillgången på arbete – hur många lediga jobb som finns – till arbetsmarknadens funktionssätt. Trots att arbetsmarknaden idag är mer avreglerad utifrån teorin så är ändå ”jämviktsarbetslösheten” betydligt högre än den var då vi hade en mer reglerad arbetsmarknad på 1980-talet exempelvis.

Teorin har i årtionden varit vägledande för utformningen av västländernas ekonomiska politik. Många ekonomer som fortfarande är anhängare av teorin om jämviktsarbetslöshet ifrågasätter idag också det sätt på vilket den tillämpas av till exempel Sveriges riksbank. De menar att en inflation på tre till fyra procent är en mer rimlig nivå som gör det lättare att hantera kriser och få ned ”jämviktsarbetslösheten”. Jämviktsteorin måste förstås ses i ljuset av motsättningen mellan arbete och kapital. Arbetsgivarnas makt stärks när arbetslösheten är hög och försvagas när den är låg.

4. Var står kampen idag?

4.1 Den politiska kontexten

Näringslivets maktposition är starkare än på mycket länge. Decennier av avregleringspolitik både nationellt och globalt har ökat utrymmet för utpressning av både arbetare och stater. Reella och inbillade hot om vikande konkurrenskraft med nedläggning eller utflyttning med arbetslöshet och ekonomisk nedgång som följd används flitigt både i avtalsrörelser och gentemot politiska beslutsfattare.

Fackföreningsrörelsen är dessutom svagare än på länge. Det beror på en rad samverkande faktorer: En konstant hög arbetslöshetsnivå och en

¹⁰ Teorier som menar att full sysselsättning är omöjligt.

explosionsartad ökning av långtidsarbetslösheten. Förändringar i näringslivets struktur mot allt fler mindre och mer uppsplittrade arbetsplatser och 20 år av nedskärningar, avregleringar och de senaste 6 åren av direkt antifacklig politik.

Manöverutrymmet för facken begränsas dessutom av EU-regler som förbjuder kamp mot social dumpning, vilket är en helt ny situation.

Den offentliga sektorn har krympt dramatiskt de senaste 20 åren, och utvecklingen har eskalerat under den här borgerliga regeringsperioden med drastiska skattesänkningar och en rekordartad överföring av gemensam egendom och verksamhet till privata företag.

För närvarande står alltså arbetarna och medborgarna i form av konsumenter av offentlig service och tjänster svaga i kampen om resurser.

Det här innebär att förutsättningarna för reformer till medborgarnas favör är begränsade. Det finns också ett stort antal uppdämda behov både när det gäller arbetarnas löner, välfärdens kvalitet, utbud och villkor som gör det svårt, men nödvändigt att prioritera och arbeta strategiskt och systematiskt för att återta arbetarnas och medborgarnas position i kampen om resurser.

Den strukturella diskrimineringen av kvinnor på arbetsmarknaden är tydlig. Vi ser att ökande behov av omsorgstjänster inte motsvaras av utbyggnadstakten. I stället belastas anhöriga, i praktiken kvinnor, som får betala ett högt pris för sin omsorg om äldre släktingar.

Det är i denna ekvation som frågan om arbetstidsförkortning måste sättas in.

De frågor som måste ställas, diskuteras och besvaras är: Hur driver Vänsterpartiet frågan om arbetstidsförkortning i relation till andra krav? Men också: kan frågan om sex timmars arbetsdag vara just den fråga som kan ena arbetarrörelsen för att vinna mark för att sin tur genomföra även andra angelägna reformer?

4.2 Hur stödet ser ut för sex timmars arbetsdag ut – en fråga om klass och kön

För Vänsterpartiet är det naturligt att se frågan om arbetstidsförkortning ur ett marxistiskt perspektiv. Vi ser det som en reform som utmanar kapitalistiska vinstintressen. Det finns tre olika sätt att utnyttja mervärdet i produktionen. Det vanligaste, och tyvärr mest accepterade, är mer pengar i fickorna på aktieägarna. Det andra är löneökningar och det tredje arbetstidsförkortning. Sex timmars arbetsdag är det mest bestående sättet att förvalta produktivitetsvinster. Löneökningar kan ätas upp av inflationen och högre vardagsomkostnader. Men en arbetstidsförkortning är för alltid vunnit.

Vänsterpartiet har en värdefull ingång när det gäller att prata om sex timmars arbetsdag utifrån klass och kön. Vem du är och varifrån du kommer i samhället påverkar dina idéer och uppfattningar om verkligheten. Det är inte överraskande att personer inom arbetarklassen (51 procent) är mer positiva till arbetstidsförkortning än företagare (1 procent) och högre tjänstemän (10 procent). Inte heller är det förvånande att fler kvinnor (69 procent) vill ha sex timmars arbetsdag än män (49 procent).

Stödet för arbetstidsförkortning är relativt konstant med variationer under olika tidsperioder. Men oavsett om frågan har ”varit på tapeten” eller inte har stödet varit stabilt. Sedan början av 1970-talet har frågan om sex timmars arbetsdag drivits av flera politiska aktörer. År 1976 tillfrågades befolkningen för första gången i valundersökningarna om sin inställning till förslaget. Vid samtliga mättillfällen sedan dess har det funnits en positiv opinion. Trots svagt stöd från flera av riksdagspartierna att driva frågan har det sedan 40 år tillbaka i tiden funnits en övervikt bland medborgarna för att införa sex timmars arbetsdag. (Källa: SOM-undersökningarna 2001, Göteborgs universitet).

Helena Rohdén är statsvetare vid Göteborgs universitet och har forskat på attityder till arbetstidsförkortning. I sin avhandling har hon analyserat opinionsdata från SOM- och väljarundersökningar från 1970-talet fram till i dag och kartlagt både väljare och riksdagsledamöter. Enligt Helena Rohdén finns det en positiv folkopinion för arbetstidsförkortning och har gjort det ända sedan 1976. Väljarna tycker att sex timmars arbetsdag är ett bra förslag medan majoriteten av riksdagspolitikerna är emot generell arbetstidsförkortning. Under 1980-talet som det fanns en svag majoritet till förmån för förslaget bland politikerna. Opinionsgapet mellan medborgarna och deras folkvalda har dessutom ökat allt mer sedan 1990-talet, enligt Helena Rohdén. I både opinions- och politikerundersökningarna kan man tydligt se könsskillnaderna. Kvinnor, så väl väljare som politiker, är generellt mer positiva än männen till sex timmars arbetsdag.

4.3 Fackförbunden och arbetarrörelsen

I december 2007 skickade Vänsterpartiets riksdagsgrupp ut en enkät om arbetstidsfrågor till de fackliga centralorganisationerna och ett antal fackförbund. I april 2008 bjöds de tre största förbunden: Kommunal, IF metall och Unionen in till en hearing i riksdagen. En sammanställning av enkätsvaren och det som framkom under hearingen finns publicerat i en rapport från Vänsterpartiets Riksdagsgrupp, Arbetstidsfrågan – ständigt högaktuell, 2008. Här nedan redovisas kortfattat fackförbundens ställningstaganden när det gäller arbetstidsförkortning år 2007 samt eventuella senare förändringar av dessa.

LO ansåg 2007 att veckoarbetstiden principiellt bör förkortas utifrån sociala utgångspunkter såsom balans mellan arbete och fritid, jämställdhet och hälsa. På sikt är LO:s målsättning är 30-timmars arbetsvecka men förbundet anser att det inte är möjligt att genomföra på kort sikt på grund av den rådande demografiska situationen. Målsättningen om 30-timmars arbetsvecka kvarstår i skrivande stund.

Hotell- och restauranganställdas förbund hade 2007 som huvudfokus mer arbetstid för sina medlemmar eftersom ofrivilligt deltidarbete är ett stort problem bland dessa. HRF hade inga önskemål om arbetstidsförkortning utan ansåg att fokus måste läggas på att få till stånd fler fasta heltidsanställningar och att krav som sex timmars arbetsdag riskerar att stå i vägen för att nå detta mål. På kongressen 2011 fattades dock beslut om att HRF ska driva frågan om sex timmars arbetsdag genom en generell arbetstidsförkortning.

Handelsanställdas förbund hade 2007 ett långsiktigt mål om sex timmars arbetsdag/30-timmars arbetsvecka med bibehållen lön. Ett första etappmål är lagstadgad 36-timmars vecka. Handels vill ha lagstadgad rätt till heltid med deltid

som en möjlighet. På kongressen 2011 togs beslut om att driva frågan om sex timmars arbetsdag/30-timmars arbetsvecka: ”Den ekonomiska politiken ska användas för att skapa en rättvis fördelning av samhällets resurser och för att se till att resurserna växer. Det är rimligt att en del av produktivitetens utvecklingen tas ut i förkortad arbetstid. Handels vision är en normalarbetstid på 30 timmar per vecka som regleras via lagstiftning. För att uppnå den fackliga styrka som krävs för att en arbetstidsförkortning inte skulle leda till sänkta inkomster måste dock kampen för rätt till heltid och trygga anställningar prioriteras.”

Kommunalarbetarförbundet hade 2007 30-timmars arbetsvecka som vision men ansåg att det inte är ekonomiskt möjligt att genomföra på kort sikt. Kommunal poängterade att arbetstidsförkortning är en del i en strategi för bättre arbetsmiljö och jämställdhet men att det inte är hela lösningen. Deltidsarbete är vanligt bland kommunals medlemmar och man vill därför ha lagstadgad rätt till heltid. Samtidigt arbetar man med den frågan avtalsvägen och genom att ställa organisatoriska krav på arbetsplatserna.

SKTF har 30-timmars vecka som långsiktigt mål och ser 35-timmars vecka genom lag som ett första steg då det är möjligt. SKTF vill ha lagstadgad rätt till heltid med möjlighet att avtala om anställning på deltid.

Vårdförbundet avväger arbetstidsförkortning mot högre lön i varje avtalsrörelse. Just nu prioriterar de högre lön. Vårdförbundet vill se en lagstadgad rätt till heltid.

Transportarbetareförbundet beslutade på sin kongress 2012 att driva kravet om 30-timmars arbetsvecka.

4.4. Andra organisationer

Feministiskt initiativ

Feministiskt initiativ driver frågan om arbetstidsförkortning. FI skriver att det är dags att vi ställer om och går från konsumtionssamhälle till ett verkligt utvecklingssamhälle. FI använder sig av sysselsättningsargumentet såväl som jämställdhets- och klimatargumentet. ”Arbetstidsförkortning kan ge oss fler jobb och bättre jämställdhet men också en bättre livsstil, renare miljö och ett hållbart klimat.” Arbetstidsförkortning nämns i FI:s valplattform från 2010 som en prioriterad fråga. Man skriver att staten ska ta initiativ till en dialog med arbetsmarknadens parter och investera resurser med mål att få till stånd kortare arbetsdagar.

FI har riksdagsåret 2011/12 skrivit en skuggmotion om arbetstidsförkortning. De har två förslag: att normalarbetstiden ska sänkas stegvis till 30 timmar per vecka till år 2020 och att lagstiftning ska införas om en generell arbetstidsförkortning. FI menar att ett feministiskt välfärdsbegrepp kräver en ny syn på relationen mellan arbete och fritid. Den traditionella synen på arbetstid måste ifrågasättas och sättas i ett större sammanhang där miljö- och hälsoaspekter prioriteras. Normer och lagar som styr samhällets tidsuppfattning måste belysas med utgångspunkt i våra behov att utvecklas som människor, ta föräldraansvar, umgås med nära och kära, bygga en bra hälsa, förebygga stress etc. Vårnadsbidraget och RUT är utformade för att befästa kvinnors uppgifter i hemmet.

I motionen utgår man i från att de deltidssysselsättningsgrad (75 procent) ska räknas om till normalarbetstid och ge en heltidslön. Den kortare arbetstiden ska förhandlas fram företrädesvis genom kollektivavtal. Men för att arbetstidsförkortningen ska komma samtliga arbetstagare till del kan det krävas att riksdagen lagstiftar om en generell arbetstidsförkortning. Arbetstiden ska minskas stegvis med en timme om året.

Miljöpartiet

Vid Mp:s senaste kongress i maj 2013 röstade ombuden emot Partistyrelsens linje om att ta bort kravet om sänkt normalarbetstid. Partiet ska även i fortsättningen driva frågan om att normalarbetstiden ska sänkas till 35 timmar i veckan.

Mp har skrivit en motion riksdagsåret 2013/14 om ett hållbart arbetsliv där frågan om sänkt normalarbetstid tas upp. I ett första steg har Mp som målsättning att sänka normalarbetstiden till 35 timmar per vecka. Offentlig sektor bör gå före och sänka arbetstiden i äldreomsorgen omgående. Mp skriver att en klokt utformad arbetstidsförkortning kan bidra till både fler jobb, förbättrad livskvalitet och ökad jämställdhet. Arbetstiden är en viktig regulator för att uppnå ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. Särskilt kvinnor i den offentliga sektorn betalar för den höga arbetsbelastningen genom att gå ned i deltid för att orka. Inom den privata sektorn har det i många branscher genomförts arbetstidsförkortningar genom avtalsförändringar. Men samma utveckling har inte skett inom den offentliga sektorn. Därför bör den offentliga sektorn gå före med en sänkt veckoarbetstid till 35 timmar i som ett första steg mot en generell arbetstidssänkning. Mp har i sin budget satsat på en pott där kommunerna kan ansöka om medel för att förkorta arbetstiden för sin personal i äldreomsorgen.

Mp vill tillsätta en utredning som kan utforma ett förslag på hur användandet av så kallade arbetstidsbanker kan främjas. Arbetstidsbanker har använts för att förkorta arbetstiden inom några avtalsområden, t.ex. pappers och metall. I systemet kan arbetstagarna ta ut en viss del av sitt löneutrymme som kortare arbetstid i stället för ökad lön.

S-kvinnor

S-kvinnor menar att det växande framtida konsumtionsutrymme som följer av ökad produktivitet bör kunna tas ut i form av kortare daglig arbetstid. Det skulle gynna kvinnors livskvalitet och hälsa och främja en jämställd och hållbar samhällsekonomi. Frågan om rätt till heltid borde lösas av arbetsmarknadens parter, men det har visat sig vara svårt. Därför kräver S-kvinnor lagstiftning. Innan det har blivit verklighet bör S-styrda kommuner och landsting gå före och införa rätt till heltid.

5. Arbetstidsförkortning ur olika perspektiv

5.1 Sex timmars arbetsdag – för ett jämställt samhälle

Arbetstidsförkortning har historiskt varit en fråga som har lyfts fram av feministiska rörelser och i Vänsterpartiet drivits utifrån dess jämställdhetspolitiska sprängkraft. Nedan lyfts de jämställdhetspolitiska argumenten fram.

Sex timmars arbetsdag med bibehållen lön är en viktig reform för att strukturellt förändra kvinnors situation på arbetsmarknaden och öka jämställdheten. Det finns två huvudsakliga argument. Det första handlar om att en förkortad arbetstidsnorm frigör tid för alla arbetande människor. Tid som möjliggör och skapar förutsättningar för en jämnare fördelning av det obetalda reproduktiva arbetet.

Det andra handlar om att en förkortad arbetsdag med bibehållen lön ökar kvinnors möjlighet till ekonomisk självständighet. En kortare arbetsdag innebär i vårt förslag att alla deltidsarbetande kvinnors arbeten räknas om till heltider. Kravet om en lagstadgad rätt till heltid hänger således intimt samman med kravet om sex timmars arbetsdag. I Vänsterpartiets Sverige är inte målet att arbeta mer utan att fördela arbetet åt fler och på ett rättvisare och mer jämställt sätt. Generellt sänkt arbetstid med målet sex timmars arbetsdag är en fråga som blir skärningspunkten för att minska ojämställdheten, omvandla produktionsvinsterna och tillväxten i samhället till bestående maktförskjutningar på kapitalets bekostnad och samtidigt öka människors livskvalité.

I statistiken blir ojämställdheten tydlig. Det är en ojämställdhet som både handlar om allt obetalt hemarbete och om kronor i plånboken nu och i framtiden. I Sverige arbetar drygt en miljon (27 procent) deltid (Arbetstider år 2009, Heltids- och deltidsarbete efter klass och kön år 1990-2009.). Av samtliga anställda kvinnor arbetar 41 procent deltid medan bara 12 procent av männen gör det. Bland LO-medlemmar är skillnaden ännu större då hela 54 procent av LO-kvinnorna och endast 15 procent av LO-männen arbetar deltid (LO Fakta, 2012). Hälften av alla deltidsarbetande arbetar deltid frivilligt, till exempel på grund av vård av barn eller studier. Den andra hälften, cirka 500 000 personer, arbetar deltid ofrivilligt och vill arbeta mer. 27 procent av alla deltidsarbetande får inte något heltidsjobb, trots att de både vill och kan arbeta mer (Arbetstider år 2009, Heltids- och deltidsarbete efter klass och kön år 1990-2009.). Det är denna verklighet vi förändrar genom en förändring av arbetstidsnormen, där dagens deltidsanställningar räknas om till heltidstjänster.

Sex timmars arbetsdag är ett systemförändrande krav med många dimensioner och ska därför prioriteras upp och taktiskt (och faktiskt) drivas utifrån några utvalda argumentationslinjer där den feministiska ingången är en. Sex timmars arbetsdag med bibehållen lön är en viktig reform för att bidra till ökad sysselsättning och för att öka jämställdheten eftersom reformen skulle överbrygga en del av det arbetstidsglapp och den inkomstskillnad som finns mellan kvinnor och män. Detta behöver kombineras med ett begränsat övertidstak.

Utan en arbetstidsförkortning kommer kvinnor att fortsätta att arbeta deltid och därmed också vara lägre betalda, ha sämre förutsättningar för facklig aktivitet, ha en black om foten vid löneförhandlingar och sämre framtida pensioner. Antalet deltidsarbetande har ökat de senaste åren, såväl bland dem som "frivilligt" betalar sin arbetstidssänkning och bland dem som inte får en högre tjänstegrad. Att byta ut det underbetalda deltidsarbetet mot sextimmarsdag skulle ge upprättelse för alla dessa. Småbarnspapporna, som jämförelse, tillhör den grupp som har de absolut längsta arbetstiderna (42 timmar eller mer) medan majoriteten kvinnor med små barn arbetar deltid (omkring 30 timmar). Det är

dock viktigt att notera att arbetstidsförkortningen inte ger kvinnor högre lön per automatik utan det jämnar ut de arbetade timmarna mellan gruppen kvinnor och män, eftersom alla deltidsarbetande kvinnors arbetstimmar blir värda mer när taket för hur mycket man kan arbeta sänks. I Sverige är det framförallt arbetstiden som utgör grunden för de stora löneskillnaderna (SCB).

Konsekvensen av en arbetstidsförkortning är att offentlig sektor måste byggas ut. Detta är en jämställdhetspolitisk viktig maktförskjutning att fokusera argumentationen kring. Att bygga ut barn- och äldreomsorgen betyder inte att den totala mängden arbetstimmar (både avlönade och oavlönade) som ägnas åt omsorg blir fler, utan att de sammantaget blir färre och att en större andel av dem blir avlönade. Det förskjuter makt från män till kvinnor. Vi vill generellt att frivilligarbetet i välfärden ska minska och ersättas av betalt, professionaliserat arbete. Fler anställda i välfärdssektorn skulle stärka löntagarnas förhandlingspositioner i flera kvinnodominerade yrken som idag är underbetalda. Det skulle ge både en rättvisare lönesättning och bättre möjligheter att rekrytera personal på sikt.

I dag har våra barn längre arbetsdagar än vuxna. Ska barn få chansen att umgås med sina föräldrar, inte minst med sina pappor, behövs en daglig arbetstidsförkortning. En kortare arbetsdag för alla är ett viktigt rättvise- och jämställdhetskrav. En kortare arbetsdag med lönekomensation skulle minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män och öka jämställdheten inom familjen. En modern familjepolitik ger ökade möjligheter att kunna förena både familj och jobb för både kvinnor och män.

Taktiskt sett är kravet om en arbetstidsförkortning även ett krav som har en stor mobiliserande potential bland de väljargrupper vi vill nå. Vänsterpartiet har en värdefull ingång när det gäller att prata om sex timmars arbetsdag utifrån klass och kön. 51 procent av alla arbetare är för en arbetstidsförkortning och 69 procent av alla kvinnor.

I de kvinnodominerande fackförbunden lever denna fråga jämte en annan viktig feministisk arbetsmarknadspolitisk reform; lagstadgad rätt till heltid. Rätten till heltid och en arbetstidsförkortning är två frågor som ibland målas upp som konkurrenter. För Vänsterpartiet är det snarare viktigt att driva båda parallellt. Vårt mål är en arbetsmarknad som är hållbar och där människor har en lön att leva på. Vårt mål är också ett mänskligt samhälle där alla har möjligheten till en berikande fritid där det finns tid för rekreation och omsorg för sig själv. Att tona upp frågan om arbetstidsförkortning är att beskriva ett politiskt projekt som både vill ha kvinnors ekonomiska frigörelse och en arbetsmarknad som är hållbar, snarare än att bidra till att ekorrhjulen snurrar snabbare genom krav på att alla ska arbeta heltid i en 40-timmarsnorm.

5.2 Kortare arbetsdag – fritidslinjen

Tillväxten och företagets vinster ökar år från år på bekostnad av arbetstagarnas löner. Aktieportföljerna växer medan stressen hos arbetarkollektivet ökar. En arbetstidsförkortning är ett sätt att återerövra en del av vinsten från arbetsköparna och aktieägarna. Arbetstidsförkortningen handlar om din och min fritid. Och vår rätt att få mer av den varan.

En vänsterpartistisk hållning till kravet på arbetstidsförkortning kan innehålla ett stort ideologiskt fokus. Människan är inte gjord för att arbeta ihjäl sig. Vår dröm om en socialistisk, jämlik och jämställd värld är en värld där varje individ äger rätten att förverkliga sig själv och sin egen person utan krav eller tvång från andra. En värld där var och en får efter behov och ger efter förmåga. Arbetslinjen är en linje som är främmande i vår värld. En vänsterpartistisk fritidslinje vore på sin plats att lansera. En linje där människor ges mer tid att disponera själv, till gagn för sin familj, förening, sig själv och sitt samhälle. Dessa två spår fördjupas i stycket som följer.

Den socialdemokratiska finansministern, Ernst Wigforss (1991-1977) sa "Om målet med samhällsutvecklingen skulle vara att vi alla skulle arbeta maximalt voro vi sinnessjuka. Målet är att frigöra människan till att skapa maximalt. Dansa. Måla. Sjunga. Ja, vad ni vill. Frihet." Denna dröm har under de senaste åren närmast blivit utskrattad. Den borgerliga regeringen hyllar statistiken som säger att vi arbetar mer och framhärdar att vi måste arbeta än mer. När sanningen är den att tillväxten är högre än någonsin. Den borgerliga regeringens satsningar på RUT-avdrag är ett tecken på detta. När familjers reproduktion och sociala relationer måste marknadsutsättas är det ett tydligt tecken på att den liberala marknadsfundamentalismen har gått för långt. Men det går att göra annorlunda.

Marx menar att människan är en skapande varelse och skillnaden mellan oss och djur är att vi planerar och genomför ett arbete. Att sälja sin arbetskraft i form av lönearbete är således något främmande. Det alierar oss människor från det vi är. Människan fråntas i många fall makten och möjligheten att själv bestämma hur och var ett arbete ska genomföras. Därför är det en stor mänsklig och vänsterpolitisk vinst att minska arbetstiden och på så sätt minska lönearbetet till förmån för mer fri tid. Det är också en maktpolitisk förskjutning eftersom en arbetstidsförkortning förskjuter maktfördelningen mellan arbete och kapital permanent vilket en lönehöjning i reda pengar inte gör.

En vänsterpartistisk hållning till kravet på arbetstidsförkortning kan innehålla rationella argument för varför en förkortning är rimlig i tider när arbetslösheten är rekordstor samtidigt som den del av arbetskraften som arbetar gör det mer och mer, övertidsuttaget slår rekord och stressen manövrerar ut framförallt kvinnor i sjukskrivningar eller depressioner.

Rationella och dagspolitiska resonemang är viktigt eftersom människors upplevelse av ett arbetsliv som sliter sönder människor i förtid och som stänger ute många inte är en fungerande marknad. Vänsterpartiet behöver leverera en berättelse och beskrivning av arbetsmarknaden som är trovärdig för att vår lösning, arbetstidsförkortning i detta fall, ska anses legitim. Risken med att enbart fokusera på dessa argument är att skiljelinjerna i politiken försvinner. Att bygga ett samhälle är inte ett rationellt bygge där målet är att alla kommer överens. Det finns skiljelinjer och intressekonflikter som inte går att överbrygga med hjälp av rationalitet och tekniska innovationer.

Sverige har aldrig varit rikare än vi är idag. BNP ökar nästintill oavbrutet, den tekniska utvecklingen ökar produktionen och arbetsprocesserna slimmas och ger mer avkastning. Samtidigt har vi en arbetslöshet på 7,3 procent (SCB:s arbetskraftsundersökning).

Vi lever också i en situation där våra tre största landstings personal har ökat sin övertid med 28 procent mellan 2009-2012 och övertidsuttaget generellt motsvarar mellan 115 000 och 170 000 nya jobb (TCO, Övertiden 2012 – fortsatt gratisarbete). Parallellt med denna utveckling har 25 000 arbetstillfällen tagits bort från äldreomsorgen de senaste fem åren (Rebecka Bohlin, Feministiskt perspektiv, Ohälsans kön).

Arbetsmarknaden har slimmats och tempot har ökat både i den privata och offentliga sektorn. Den privata företagsvärldens effektiviseringsmodeller har applicerats och resulterat i allt fler sjukskrivningar bland kvinnor som är de som betalar det högsta priset på en arbetsmarknad med ett omänskligt tempo.

Ohälsan ökar. För de som stängs ute och för de som fortfarande har ett arbete. Svenska stressforskare skriver att relationen mellan nedskärningar och personalens sjukskrivningar har empiriskt stöd (Läkartidningen, nr 19-20/2010). Det går alltså att säga att när nedskärningarna ökar så ökar sjukskrivningarna som ett brev på posten. Och för de som är kvar och arbetar går livet inte ihop med stor stress på arbetet och i hemmet.

Lösningen på denna ekvation är en arbetstidsförkortning. En arbetstidsförkortning som möjliggör ett mänskligare arbetsliv för de med arbete och en arbetstidsförkortning som öppnar vägar för att öka sysselsättningen och sätta fler i arbete. En arbetstidsförkortning är helt enkelt ett smartare sätt att fördela de arbetstillfällen som finns och vår fritid.

Att argumentera för en arbetstidsförkortning med fritiden som argument är en rak argumentation. Att förkorta arbetstiden ger mer fritid och makt åt varje enskild arbetstagare. Men det är också en styrkedemonstration och en maktförskjutning till fördel för arbetarna som öppnar upp dörrarna för andra reformer och viktiga samhällsförändringar. Båda argumentationslinjerna är viktiga att lyfta fram. Den ideologiska för att den utmanar den gängse synen på samhällsutvecklingen och den dagspolitiska och rationella för att den sätter ord på människors upplevelser av verkligheten.

5.3 Arbetstidsförkortning ur ett klimatperspektiv

Arbetstidsförkortning med bibehållen lön behöver vara generell och, ur ett klimatperspektiv, ske i en takt som ungefärligen motsvarar produktivitetens utvecklingen. Det innebär att framtida reallöneökningar ersätts av fortlöpande ökning av fritiden i de typiska heltidsjobben.

För att arbetstidsförkortning ska ge en positiv miljöeffekt krävs åtgärder som påverkar produktivitetens utvecklingen såväl som köpkraften i Sverige.

Utgångspunkten i en klimatvänlig arbetstidsförkortning förutsätter att man inte ser positiva klimateffekter som en bonusfråga utan miljöbevarandet som en ram där ramen är en radikal och strukturell omställning som politiken behöver hålla sig inom.

Miljö- och arbetstidsforskare (Naturvårdsverkets rapport, 2011: *Klimatomställningen och det goda livet*) menar att de positiva effekterna av nya, resurssnåla produktionsformer har ätits upp av produktionens allmänna expansion. Tendensen är tätt knuten till kapitalets drivkraft att ta varje upptänklighet för att öka avkastningen. Det handlar i korthet om att, så länge produktionen inte håller sig inom ekologiskt hållbara ramar, hejda den

allmänna expansionen av produktionsvolymerna i de miljöbelastande sektorerna. Produktivitetens utvecklingen behöver i första hand realiseras som fritid, inte i fler producerade materiella varor. Det i sin tur betyder att den totala arbetstiden i de flesta sektorer behöver börja sjunka och att ökningstakten av den totala köpkraften dämpas. Man menar vidare att en stark expansion av välfärds- och informationsproduktionen, som båda präglas av en låg miljöbelastning, är en förutsättning men inte är tillräcklig för att nå full sysselsättning. Därför är en radikal och fortlöpande arbetstidsförkortning helt avgörande för en hållbar sysselsättningspolitik.

Forskningen uttrycker att den tekniska revolution vi är uppe i kommer ge en dramatisk ökad produktivitet. Beroende på hur vi hanterar denna kan man se olika scenarion. Storskalig arbetslöshet, skenande miljöförstöring eller en levnadsstandard som präglas av en helt annan frihet än vi har idag. Man menar att arbetstidsförkortning är en av århundradets nyckelfrågor för att hantera utvecklingen.

Frigörandet av tid är den största omedelbara förbättring av människors livsvillkor som kommer av klimatomställningen. Detta är huvudtemat för beskrivningen av vad det betyder att slå in på ett nytt (klimat-)spår.

Det finns tre tänkbara riktningar av en arbetstidsförkortning, när det gäller produktionen, i denna modell. Utgångspunkten är vad som händer med den produktion som annars skulle ha utförts under den tid som nu gjordes till fritid för de heltidsanställda. Resultatet är beroende på den förda politiken i övrigt: övergripande sysselsättningspolitik, facklig styrka och utvecklingstendenser i produktionen.

Företagen anställer fler för att täcka den bortfallna arbetstiden. Kostnadsfrågan är beroende på timlönen och förutsättningarna på arbetskraftsutbudet. Detta är positivt för sysselsättningsnivån, men har inga effekter för utsläppen.

Produktionen slutar expandera om det saknas folk att anställa. Produktivitetens ökning omsätts inte i ständigt större volymer, utan i minskad arbetstid och därmed minskade lönekostnader för företagen. Effekten blir att man producerar som tidigare med mindre behov av arbetskraft och naturresurser. I den mån företagen inte hittar fler att anställa kommer produktionsvolymen sluta växa och lönen står still. Det betyder att ökningen av utsläpp stannar av, vilket ger en chans att nå miljömålsättningarna.

Effektivisering av arbetsplatserna leder till att produktiviteten ökar. Detta kan ske på flera sätt: sjukfrånvaron minskar, vissa företag kan precis som Toyota dra nytta av flerskift för att utnyttja realkapitalet bättre och arbetarna blir mer koncentrerade under de timmar de jobbar. En risk med detta är en eventuell intensifiering av arbetstakten, i den negativa mening, sliter ut arbetarna mer per timme för att höja produktiviteten.

Ibland beskrivs en motsättning mellan en "röd" och en "grön" arbetstidsförkortning. Det skulle i så fall handla om en motsättning mellan en snabb arbetstidsförkortning med strävan att uppnå maximal lönekompensation och så snabb arbetstidsförkortning som möjligt oavsett kompensation lönemässigt. Det kan dock antas att en snabbare arbetstidsförkortning skulle bromsa in såväl konsumtion som tillväxt och att en mer långsam arbetstidsförkortning skulle sannolikt minska klimatpåverkan men inte lika

mycket. Å ena sidan ger en arbetstidsförkortning med oförändrad lön trots sjunkande arbetstid högre timlön men inte mer pengar i lönekuvertet – detta kan ge en minskad konsumtionsnivå som i sin tur innebär en minskad klimatpåverkan. Å andra sidan är det möjligt att tänka sig ett scenario där löntagarna förhandlar till sig en större löneandel, vilket innebär sänkt arbetstid med högre lön och i sin tur en trolig ökad konsumtion. Det är dock svårt att säga om klimatpåverkan i detta fall. Det är inte givet att en lägre tillväxt ger en minskad klimatpåverkan. Det är dock troligt att båda sakerna (arbetstidsförkortning som motsvarar dagens ”löneutrymme” respektive inbromsande tillväxt) skulle leda till minskad klimatpåverkan.

En ”grön” arbetstidsförkortning bygger delvis på antagandet att de heltidsarbetande i Sverige (oavsett klass) har en tillräcklig inkomst för att kunna avstå reallöneökningar i samma takt som idag. Modellen innebär att reallönerna i praktiken ska frysas för att nuvarande konsumtionsnivå per arbetande ska hållas stilla, medan all ökning av konsumtionen sker genom att arbetslösa får jobb och deltidsarbetande för löneförhöjningar i relation till sin relativa ökning av arbetstiden. Detta innebär att man i praktiken är nöjd med nuvarande lönestruktur, vilket känns främmande för Vänsterpartiet. Även om ”de flesta” klarar sig på sin lön finns det många branscher där även heltidsanställda har så låg lön att det är ett problem, främst inom dagligvaruhandeln, restaurangbranschen och de lågutbildade välfärdsyrkena. Förslaget skulle innebära en klar förbättring för arbetslösa och deltidsarbetande. Frågan om hur vi ska vinna gehör hos de heltidsanställda inom låglöneyrkena, för denna modell, kvarstår.

5.4 Klass och sex timmars arbetsdag

Arbetstidsförkortning i den form vi föreslår den här är en systemkritisk reform som utmanar kapitalets makt över privatliv och arbetsliv. Den innebär inte i sig att fördelningen av produktionsresultatet mellan arbete och kapital förändras. Och inte heller att det obetalda hemarbetet per automatik fördelas om mellan män och kvinnor. Men den förbättrar möjligheterna att driva igenom sådana förändringar. Kampen för en arbetstidsförkortning är därför också ett led i arbetet för att minska klyftorna i samhället. Om man anlägger ett klassperspektiv tydliggörs dels hur en arbetstidsförkortning i den modell som förespråkas här tenderar att stärka arbetstagarna gentemot arbetsgivarna. Detta genom att den skapar relativt brist på arbetskraft och mindre frihet för arbetsgivarna att bestämma över arbetstidens förläggning. Detta i sin tur ökar möjligheterna att ändra fördelningen av produktionsresultatet mellan arbete och kapital. Dels så tydliggörs hur en arbetstidsförkortning påverkar olika grupper på arbetsmarknaden olika. Reformen har i sig betydande effekter för både kvinnor och män i arbetarklassen. Framförallt skulle den ha betydelse för kvinnor som idag arbetar inom t.ex. vård- och omsorg.

De som idag har krävande arbeten och sköter sin egen arbetstidsförkortning genom att själva gå ner i deltid och därmed drabbas av detta i form av mindre ekonomiskt utrymme och sämre pension kommer att tjäna på en arbetstidsförkortning. Deras ställning på arbetsmarknaden kommer stärkas i förhållande till andra, fler kommer att arbeta i dessa sektorer och dela på bördan. På så vis minskas också klyftorna mellan människor på arbetsmarknaden. De som arbetar heltid idag får mer frihet, de som

deltidsarbetar får högre tjänstgöringsgrad och går i vissa fall upp till ”heltid”. Livsvillkoren och hälsan förbättras i hela arbetskraften. Hela samhället vinner på att vi inte slits ut av våra arbeten.

En arbetstidsförkortning utmanar det numera gängse synsättet att arbetets mervärde per automatik ska omsättas i högre lön eller högre vinst. I stället kan det mervärde arbetskraften genererar omvandlas till arbetstidsförkortning. En arbetstidsförkortning har också den fördelen att den till skillnad från löneförhöjningar inte är inflationskänslig. Det kan i och med det betraktas om en beständig vinst för arbetskraften som kollektiv. Arbetstidsförkortningen kommer till viss del ha betydelse för hur klass konstrueras, genom att deltider räknas om till heltider eller stiger i tjänstgöringsgrad, vilket innebär högre löner relativt andra för flera grupper som tidigare tjänat minst på arbetsmarknaden. Att arbetstiden kortas har också större betydelse för de som idag har tunga arbeten än för andra.

Arbetstidsförkortning är en generell rättvisereform som alla vinner på, men som också har ett tydligt makt- och klassperspektiv. Det är en reform som inte väljer ut en grupp att satsa på men som ändå gynnar de mest störst behov mest. På så sätt är den både omfördelande och relativt lätt att mobilisera brett stöd för, samtidigt.

6. Försök och genomförande av sex timmars arbetsdag

6.1 Kiruna

1989 genomfördes 6-timmars arbetsdag i den öppna hemtjänsten i Kiruna. Överenskommelsen mellan kommunen och lokalavdelningen av Kommunal innebar att heltidsnormen omdefinierades, från 8-timmars till 6-timmars arbetsdag. Av 224 vårdbiträden som omfattades av reformen arbetade endast 25 heltid innan förändringen, andelen kvinnor var 99 procent. Rent samhällsekonomiskt visar Kirunas 6-timmarsreform på ett relativt fördelaktigt resultat, detta är dock kopplat till vissa villkor, bland annat en homogen grupp, organisationsförändringar samt för stora delar av personalen innebar dock inte reformen en arbetstidsförkortning utan en kraftig löneförhöjning. Det sista kan till stor del förklaras av den höga andelen deltidsanställda innan försöket. De effekter på bland annat sjukfrånvaro som utvärderats förklaras på kort sikt av organisationsförändringarna och på lång sikt av de förändrade sjukersättningsregler som tillkom 1992 och 1993 samt till personalgruppens ändrade åldersstruktur.

6.2 Toyota, Volvo personvagnar och Audi

På Toyota i Mölndal infördes 2002 6 timmars arbetsdag och bibehållen lön. I samband med arbetstidsförkortningen läggs schemat om till tvåskift, arbetstiden blir 06.00-12.30 eller 12.10-18.15. De positiva effekter som införandet av arbetstidsmodellen antogs generera var bland annat höjd status på yrket och därmed lättare att rekrytera bilmekaniker i framtiden.

Volvo personvagnar i Olofström har sedan 2000 sänkt arbetstiden till 34 timmar i veckan med bibehållen lön för ca 60 anställda. Arbetstidsformen är 4-skift. Hälsokontroller visar en ökning av arbetstagarnas subjektivt skattade hälsa, minskad stress och mer tid för sig själv och för familjen. Sjukfrånvaron för

avdelningen var vid införandet av arbetstidsmodellen år 2000 4,5 procent, under 2001 sjönk sjukfrånvaron till 2,8 procent och under 2002 till 1,9 procent.

För att öka kapaciteten på Audi-verkstaden i Järva Krog anställs nu fler bilmekaniker. Samtidigt inför man 6-timmars arbetsdag för mekanikerna, med bibehållen lön, och utökar öppettiderna på verkstaden. Genom att införa 6-timmars arbetsdag och anställa fler mekaniker kan öppettiderna utökas samtidigt som mekanikerna får mer tid över till familj och fritidsintressen. Den nya arbetstiden för 6-timmars arbetsdag blir 07:00-19:00 där mekanikerna jobbar i team om två. Dagen delas upp i ett morgon/förmiddagspass och ett eftermiddags/kvällspass som mekanikerna skiftar varje vecka sig emellan. Den nya arbetstiden införs nu på prov under sex månader och trots att arbetstiden förkortas är baslönen den samma. Reaktionen från de anställda uppges ha varit väldigt positiva.

6.3 Handelsanställdas förbund

Ett försök med 3-3 systemet inleddes 2003 i en av COOP Konsums butiker i Linköping på initiativ av bland annat Handelsanställdas förbund. Genom att ändra heltidsnormen till 32,5 timmar per vecka så arbetade samtliga medarbetare nu heltid med månadslön, i stället för med timlön. Arbetstidsförkortningen genomfördes med bibehållen lön. 3-3-systemet hade tidigare inte prövats inom detaljhandeln och syftet med försöket var i första hand att minska sjukfrånvaron.

6.4 Handelsanställdas förbunds A-kassa

Under två års tid arbetade handläggarna på Handels A-kassa sex timmar i stället för åtta med bibehållen lön. Arbets sättet förändrades för att personalen skulle må bättre, servicen bli effektivare och kostnaderna för bland annat sjukfrånvaro och övertidsarbete skulle minska. Korttidsfrånvaron har minskat rejält, handläggningstiden har kortats och övertidsarbete existerar inte. Majoriteten av de anställda fortsätta jobba sex timmar om dagen. En nackdel är den ökade stressen. De anställda ska göra lika mycket som tidigare men på färre timmar. Trots det vittnar anställda om förbättrad livskvalité. Projektet permanentades 2013 eftersom det blivit så framgångsrikt.

7. Andra länder

I flera europeiska länder har olika varianter av arbetstidsförkortning genomförts, bland annat i Frankrike och Tyskland. En arbetstidsförkortning har oftast förhandlats fram tillsammans med någon kompensation till arbetsgivarna, t ex flexibla lösningar om hur arbetstiden ska förläggas, beräkningar av arbetstiden på årsbasis eller arbetstidskonton. Kompensation kan även ske i form av begränsade löneökningar, statliga bidrag eller andra ekonomiska incitament för företagen. Att rädda och skapa jobb har varit ett viktigt skäl för arbetstidsförkortning men det är omtvistat om hur stora effekterna har varit. Sammanfattningsvis kan sägas att en viktig drivkraft för arbetstidsförkortningen i såväl Frankrike som Tyskland har varit att skapa fler jobb. I både länderna råder dock oenighet om arbetstidsförkortningen och sysselsättningseffekter. Som kompensation för arbetstidsförkortningen har staten i Frankrike och fackföreningarna i Tyskland accepterat att företagen kan anpassa arbetstidens förläggning till produktionens behov. Det finns även indikationer på att

arbetstidsförkortningen har inneburit en ökad intensitet och stress i arbetet samtidigt som anställda rapporterat att möjligheten att kombinera arbete och fritid har förbättrats.

7.1 Frankrike

År 2000 sänktes den generella arbetstiden i Frankrike från 39 timmar till 35 timmar av den socialistiska regeringen. De viktigaste angivna målen för 35-timmars arbetsvecka var:

1. Minska arbetslösheten, som hade nått rekordhöga 12 procent 1997, genom att dela på jobben. Socialist regeringen ville uppmuntra företagen att minska arbetstiden med 10 procent för att öka antalet anställda med 6 procent.
2. Dra nytta av den förbättrade produktiviteten i det moderna samhället och ge arbetstagarna lite mer privat tid för att förbättra livskvalitén.

Första lagen, Aubry 1, antogs 1998. Den begränsade arbetsveckan i privat sektor till 35-timmar från 1 januari 2000, för företag med fler än tjugo anställda, två år senare för andra. Övertid skulle betalas till ett högre pris. Däremot innehöll lagen inte några definitioner på viktiga begrepp som ”arbetstid”, ”övertid”, ”deltid”, ”minimilön”. Dessa definitioner skulle komma i en andra lag som skulle antas efter förhandlingar med representanter för näringslivet, arbetsgivarorganisationer och fackförbund. Följaktligen tvingade inte lagen fram 35-timmars arbetsvecka med en gång, utan la fram en två-stegsprocess. Tanken var att skapa incitament för förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter före den andra lagen antogs. Den reducerade arbetsveckan presenterades för företagen som ett sätt öka deras produktion genom att göra arbetstiden mer ”flexibel”.

Precis innan den andra arbetstidsförkortningslagen, Aubry 2, antogs hade redan 122 sektorer av ekonomin och 30 000 företag med sammanlagt ca tio miljoner anställda antagit 35-timmars arbetsvecka. Samtidigt hade Frankrikes ekonomi fått fart med en tillväxt på 4 procent mot slutet av 1997 och arbetslösheten sjönk som ett resultat av det.

Vissa arbetsgivarorganisationer och företag hade en definition på arbetstid som huvudmål i sina förhandlingar. De ville exkludera improduktiva raster, semestrar och utbildningsperioder för att nå 35-timmars arbetsvecka som var väsentligt lägre än 10 procent. Aubry 2-lagen försökte lösa det genom att definiera den faktiska arbetstiden till ”tid under vilken arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande och måste stå till dennes förfogande utan att kunna ta hand om personliga ärenden”. Lagen instiftade också 1 600 arbetstimmar per år som en laglig norm.

Att staten i Frankrike tog på sig ansvar för arbetstidsförkortningen måste bland annat förstås utifrån att arbetsmarknadens parter inte har samma roll och storlek som t ex i Sverige och Tyskland. Innan införandet av 35-timmarsveckan fanns det ytterst få kollektivavtal på arbetstidsområdet. Detta i kombination med en relativt hög arbetslöshet och en övertygelse om att sänkt arbetstid skulle bidra till ökad sysselsättning har varit viktiga orsaker till 35-timmarsveckan. För att kompensera arbetsgivaren innebar den nya lagstiftningen att arbetstiden bättre kunde anpassas till produktionen.

7.1.1 Effekter av arbetstidsförkortningen i Frankrike

Arbetstid

År 2003 hade nästan 60 procent av de anställda inom privata sektorn i Frankrike 35-timmars arbetsvecka. Av de arbetstagare som omfattas av arbetstidsförkortningslagen är 85 procent anställda i företag med mer än 200 anställda, knappt 50 procent i företag med mellan 20-50 anställda, och 23 procent i företag med 20 anställda eller färre.

Den årliga arbetstiden för heltidsanställda i Frankrike är lägre än i många länder, men är inte exceptionellt låg. Den tyska nivån är lägre än den franska. Den genomsnittliga veckoarbetstiden för enbart heltidsanställda är mer än 40 timmar i veckan, trots lagen om 35-timmars arbetsvecka. Den korta årliga franska arbetstiden beror på samhällets val att reducera arbetsåret för heltidsanställda dels genom att öka semestern snarare än att minska den effektiva ordinarie arbetsveckan, och dels genom att minska heltidsanställdas arbetstid hellre än att öka antalet deltidsanställda, som exempelvis kan ses i de nordiska länderna.

I Frankrike är standarden för heltidsarbete kort, 35 timmar, medan standarden för deltid är lång, 30 timmar. Det innebär att långa arbetsveckor är mindre ofta förekommande än i många andra länder, men även att korta arbetsveckor och deltid är mindre förekommande jämfört med andra länder. Men även om den effektiva arbetsveckan är över 35 timmar, har arbetsveckan blivit starkt reducerad. Lagen om arbetstidsförkortning har haft en tydlig effekt.

En framgångsrik kollektivförhandling för att introducera 35-timmars arbetsvecka var obligatorisk för att få erhålla det statliga stöd som lagen erbjöd. Under 2003 när incitamenten som lagen erbjöd avslutades hade 330 000 företag med 9 900 000 anställda undertecknat avtal som innebar arbetstidsförkortning. Det är 20,6 procent av det totala antalet företag och 50,6 procent av den totala arbetskraften. För företag med fler än 20 anställda, har 56 procent av företagen och 76,5 procent av arbetskraften undertecknat avtal om arbetstidsförkortning.

Sysselsättning

Om effekterna av arbetstidsförkortningen för sysselsättning och arbetslöshet råder det delade uppfattningar. I en första utvärdering av arbetstidsförkortningen kom regeringens egen utredning fram till att ca 500 000 nya jobb hade skapats/var på väg att skapas. Men dessa siffror ifrågasattes från andra håll som menade att effekten var betydligt mindre och att det dessutom kan ha varit andra faktorer som var avgörande för att arbetslösheten sjönk ganska märkbart i samband med att arbetstidsförkortningen började sjösättas i ett första steg 1998.

Den mesta forskningen tyder på ett nettotillskott av arbetstillfällen på 300 000-350 000 arbetstillfällen. Socialisterna hade hoppats på något mycket mer omfattande, ca 1 miljon nya arbetstillfällen, men även de arbetsgivare som påstod att en halv miljon arbetstillfällen skulle gå förlorade blev motbevisade. De flesta arbetstillfällena skapades av den första lagen, Aubry 1, det vill säga den lag som krävde en verklig minskning av arbetstiden. Därmed har ett av de viktigaste syftena uppnåtts samtidigt som arbetstiden signifikant har minskat, enligt Philippe Askenazy, ekonomiprofessor.

Men trots att ekonomer är ense om nettotalen är de oense över vad som hände. Uppstod de nya jobben på grund av arbetstidsförkortningen som sådan, en sänkning av arbetskraftskostnaderna eller den ökade flexibiliteten? Den frågan kan troligtvis inte besvaras. Utan statliga subventioner skulle inte företagen ha kortat arbetstiden, och om arbetstiden inte hade minskat skulle löntagarna inte ha accepterat ökad flexibilitet.

En annan ekonomiprofessor, Francois Michon, vid Paris Universitet, menar att det är bevisat att all ökning av den franska sysselsättningen de senaste 15 åren är resultat av arbetstidsförkortning. Även i Tyskland balanserar arbetstidsförkortning bristen på ekonomisk tillväxt på ett sådant sätt att den långsamma tillväxten inte medför en minskad sysselsättning. Oavsett om lagen om arbetstidsförkortning gav 300 000 eller 500 000 jobb, som olika ekonomiska utvärderingar kommit fram till, har Aubry-lagarna gett avsevärd effekt på sysselsättningen.

Den franska regeringens rapport säger även att kombinationen av produktivitet fördelar, avtal om återhållsamma löneökningar och statliga subventioner har gjort att arbetstidsförkortningen har kunnat genomföras utan att resultera i lägre lön för den anställde eller sämre konkurrenskraft för företagen. Enligt den franska statistiska centralbyrån innebär övergången till 35-timmarsveckan att produktionen höjdes med drygt fyra procent i landet.

Nu är dock arbetstidsreformen på väg att rullas tillbaka av den franska högerregeringen uppbackade av de franska arbetsgivarna. Det skapas öppningar för att man på varje arbetsplats ska kunna förhandla om arbetstiden, dock inom vissa bestämda ramar. Arbetsgivarna hävdar att arbetstidsförkortningen har försvagat landets konkurrenskraft och förstärkt den ekonomiska krisen.

Kostnad

Om 35-timmars arbetsvecka hade genomförts fullt ut, skulle det statliga stödet till företagen ha uppgått till 16 miljarder euro under 2006 för ca 400 000 arbetstillfällen, eller ca 40 000 euro per år för varje jobb. Varken fackföreningar eller politiker har ställt frågan om dessa medel hade kunnat utnyttjas bättre för att utveckla offentliga tjänster.

Genomförandet av 35-timmars arbetsvecka har fått många företag att ändra sin organisation och göra den mer flexibel. Just "flexibilitet" var avsett att kompensera arbetsgivarna för att minska arbetstiden. Detta har dock lett till en ökning av ojämlikheten mellan löntagare: mellan olika yrkeskategorier, social status och ålder, och mellan företag och olika yrkessektorer. Både arbetare och tjänstemän tenderar att uppleva flexibla arbetstider som sämre arbetsvillkor. Det hade inte den socialistiska regeringen räknat med. Den kortare arbetstiden skulle kompensera för flexibiliteten, t.ex. oregelbunden, oförutsägbar arbetstid.

Övergången till 35-timmars arbetsvecka kom med löneåterhållsamhet. De flesta avtal hade klausuler för det. Uppskattningar av grundlön visar att månadslön i företag som infört arbetstidsförkortningen ökar långsammare jämfört med företag i samma storlek och sektor. Den årliga beräkningen av arbetstid innebär att företag undviker kostsam övertid i perioder av ökad efterfrågan. Vissa anställda har förlorat så mycket som 30 procent av sin månadslön på grund av det. Men generellt var 35-timmars arbetsvecka ekonomiskt neutral för de flesta företag. Subventioner, återhållsamma lönekrav och ökning av produktiviteten i

samband med flexibilitet kompenserade för ökningen av arbetskostnaderna som orsakades av arbetstidsförkortningen.

Produktivitet

Arbetstidsförkortningen har ökat produktiviteten. Frankrike har idag en låg produktivitet per anställd men en hög produktivitet per timme. Det faktum att den franska industrin har en av de högsta produktionerna per timme, kan bero på att mindre effektiva människor är exkluderade från arbete. Frankrike har lågt deltagande av unga och äldre i sysselsättning. Å andra sidan, kan det vara resultatet av en bättre mobilisering av produktionsreserver.

Arbetstidsförkortningen har ökat de kollektiva förhandlingarna om arbetsorganisering och är en grundläggande orsak till att mobilisera produktionsreserver.

Hälsa

Arbetstidsförkortningen har haft en positiv effekt på arbetstagarnas hälsobeteenden. Både rökning och alkoholkonsumtionen har minskat när arbetstiden har förkortats samtidigt som sannolikheten för fysisk träning har ökat för varje timme som arbetstiden har minskat. Rökning har minskat med 4,3 procent vid en arbetstidsminskning på 3,5 timmar. Fysisk träning har ökat med 2,2 procent för varje timme som arbetstiden förkortats med. Däremot fann studien inte en mätbar effekt på själva hälsan, även om det är välkänt att hälsobeteenden direkt påverkar hälsostatusen. Därför kan man förvänta sig att hälsan påverkas på lång sikt av antalet arbetade timmar genom förändringar av hälsobeteenden, trots det inte gjorde det på kort sikt.

Jämställdhet

Kvinnor med småbarn är de, förutom högutbildade med ett visst inflytande över sina arbetstider, som är mest positiva till arbetstidsförkortningen. Att vara den enda i hushållet som har arbetstidsförkortning innebär inte nödvändigtvis en fördel för kvinnor eftersom de ofta då får ta hand om det oavlönade arbetet i hemmet. Den situation som ger mest missnöje i en relation är de fall där kvinnan har arbetstidsförkortning men inte mannen, eller om mannen jobbar i privat sektor men inte kvinnan.

7.2 Tyskland

I Tyskland har staten intagit en mer passiv roll och överlåtit till fack och arbetsgivare att förhandla fram avtal inom arbetstidsområdet. Lagen ger dock utrymme till en flexibel förläggning av arbetstiden. Bland annat inom metallindustrin har 35-timmars vecka införts och i denna process har IG-Metall varit mycket pådrivande. Inom hela den tyska bilindustrin har kollektivavtalade överenskommelser nåtts om 30-35 timmars arbetsvecka med full lönekompensation. På Volkswagen infördes fyra dagars vecka med 28,8 arbetstimmar per vecka i stället för 36 timmar med delvis lönekompensation. Ett senare avtal justerade dock upp veckoarbetstiden till 30 timmar.

För IG-Metall har sysselsättningen och kampen mot arbetslösheten varit det bärande skälet för att driva frågan om arbetstidsförkortning. Enligt fackets egna undersökningar och beräkningar har arbetstidsförkortningen från 40 till 35-timmarsvecka inneburit ett säkrande eller skapande av ca 300 000

arbetstillfällen. Sysselsättningseffekten är dock omdiskuterad bland politiker, arbetsmarknadens parter och forskare.

Arbetstidsförkortningen inom metallindustrin har i huvudsak skett med ”full lönekompensation” vilket innebär att de anställda har behållit samma lön per månad trots att arbetstiden reducerats. Metallarbetarna har dock bidragit till en begränsning av ”kostnaderna” för arbetstidsförkortningen genom återhållsamma lönekrav.

I utbyte mot arbetstidsförkortning har facket varit villigt att ge arbetsgivaren ett större utrymme för att anpassa arbetstidens förläggning till produktionsbehoven. Bland annat har avtalen inneburit ökade möjligheter för företagen att införa helgarbete och att öka och sänka veckoarbetstiden så länge som den genomsnittliga veckoarbetstiden överensstämmer med den avtalade.

8. Sysselsättning och tillväxt

8.1 Utmaningar med arbetstidsförkortning

En generell arbetstidsförkortning ökar fritiden och välfärden. En förkortning ger också individer och fackliga organisationer större möjligheter att försvara sina intressen på arbetsplatsen. En generell arbetstidsförkortning ger också stora möjligheter för de deltidsanställda att gå upp i arbetstid. En längre arbetstidsförkortning, till 30 timmar per vecka, är en potential för stora sysselsättningsmöjligheter via ökad skiftgång.

En arbetstidsförkortning är inte gratis utan innebär en lägre tillväxttakt av produktion och konsumtion under den tid förkortningen sker. För vissa mindre grupper på arbetsmarknaden kan det till och med bli så att månadslönen, trots årliga timlöneökningar, är oförändrad under något år.

Det finns en risk att företagen vid en arbetstidsförkortning söker pressa upp arbetstakt och overtidsarbete. Därför måste en arbetstidsförkortning åtföljas av en förstärkt arbetsmiljölagstiftning och dito tillsyn.

Arbetstidsförkortningen innebär också att om inte statsbidragen höjs så måste kommunalskatten öka för att finansiera hela bortfallet av förkortningen inom vård, skola och omsorg. Men staten kan via ökade statsbidrag minska eller helt neutralisera genomslaget av kommunalskattehöjningen.

Det kan bli brist på vissa yrkesgrupper inom vård, skola och omsorg vilket innebär ökade krav på ökade statliga utbildningsinsatser vid en arbetstidsförkortning.

En arbetstidsförkortning är en betydande reform som omfattar hela samhället. Det innebär att man under tiden arbetstidsförkortningen genomförs får vara restriktiv med andra resurskrävande reformer.

Uppräkningen av pensionerna påverkas negativt genom att de genomsnittliga löneinkomsterna inte stiger lika mycket som i fallet utan arbetstidsförkortning

8.2 Ökar sysselsättningen och minskar arbetslösheten?

Sysselsättningen ökar men det är oklart hur mycket. Sysselsättningseffekterna beror i första hand på omfattningen av förkortningen. Ska den t.ex. gälla alla oavsett hur många timmar man arbetar eller bara heltidsanställda?

Om man vill införa förkortningarna gradvis kan man tänka sig följande alternativ i fallande effektskala:

- Alla anställda på hela arbetsmarknaden (100 procent)
- Enbart de som arbetar heltid (75 procent)
- Enbart anställda inom kommuner och landsting (25 procent)
- Enbart vissa yrkesgrupper (t.ex. vårdbiträden, USK) inom kommuner och landsting (5 procent).

Ju större grupp som omfattas ju större (positiva) effekter men också desto större kostnader innebär arbetstidsförkortningen. Men samtidigt ska man inte underskatta normeringens betydelse för att få en generell arbetstidsförkortning de facto. Om t.ex. heltidsarbetande i enbart den offentliga sektorn minskar sin arbetsvecka till 35 timmar så kommer detta driva på en förkortning i alla andra sektorer. Dels i form av konkurrens om arbetskraften och dels via förhandlingar där medlemstrycket ökar för förkortningar inom de sektorer som inte har genomfört någon förkortning.

Sysselsättningen påverkas positivt (och analogt negativt) enligt nedanstående sammanfattning:

	Sannolik för en <u>positiv</u> effekt på sysselsättningen vid en arbetstidsförkortning
Konjunktur	Högkonjunktur
Graden av arbetsintensitet	Hög
Grad av konkurrens för produktionen	Liten
Övertid	Höga övertidstillägg; svårt att få anställda jobba över
Driftstiden (hur många timmar per dygn produktionen går)	Lätt att öka driftstiden
Kostnader/tid att rekrytera ny personal	Låg/liten
Rörligheten på den regionala eller lokala arbetsmarknaden	Stor
Lönekostnadsökningar inklusive kompensation för arbetstidsförkortningen	Positiv om ligger inom ”utrymmet”

Nu är det viktigt att notera att det som menas med ökad sysselsättning i allmänhet innebär att företagen och offentliga myndigheter måste ersätta förlust av arbetade timmar. Men det är inte samma sak som att det blir fler personer anställda. Den främsta orsaken är att det kan finnas personer som arbetar deltid som vill gå upp till den nya heltiden. Eller så kan övertidsarbetet öka vilket inte heller resulterar i fler nyanställningar.

Faktorer ovan i tabellen som arbetsintensitet, grad av konkurrens, möjlighet att ändra driftstider, lätthet att rekrytera ny personal mm visar på att det är stora skillnader mellan olika branscher vad gäller genomslaget för flera anställda. Detta gäller dock inte förekomst av övertid som finns på nästan alla arbetsplatser. D.v.s. regler och kostnader för företagen att ta ut övertid bör skärpas respektive ökas generellt om man ska maximera sysselsättningseffekterna av en arbetstidsförkortning.

8.2.1 Sysselsättningsökning i kommuner och landsting

Som nämnts ovan kan man anta att i branscher som offentlig vård och omsorg (ca 23 procent av alla anställda), där produktionen är given, blir resultatet av en generell arbetstidsförkortning behov av att anställa flera personer.

Om arbetstidsreduceringen enbart gäller heltidsanställda blir arbetstidsbortfallet mindre (ca 60 procent arbetar heltid). Vid en förkortning från 40 till 35 timmar (12,5 procents reduktion) blir genomslaget i form av timmar som måste ersättas ca 6 procent. Denna uppskattning av sysselsättningsbehovet är troligen en överskattning eftersom viss produktivitetsökning, orsakad av arbetstidsförkortningen, också sker inom den kommunala sektorn.

Hur många personer som måste nyanställas beror alltså på hur många deltidsanställda som går upp i arbetstid och med hur många timmar. Idag arbetar ca 200 000 personer (främst kvinnor) deltid men söker ett lämpligt heltidsarbete (RUT Dnr 2013:262). Många av dessa finns i offentlig sektor. Om ca hälften av de förlorade "heltids-timmarna" ersätts internt av deltidsanställda blir det återstående nyrekryteringsbehovet ca 3 procent. Sysselsättningen i den kommunala sektorn ökar då på grund av arbetstidsförkortningen till 35 timmar med ca 3 procent, motsvarande ca 30 000 personer. Skulle alla förlorade timmar ersättas av deltidare som gick upp i tid skulle nyrekryteringsbehovet ligga på ca 10 000 personer. I så fall skulle *både* sysselsättningseffekterna *och* kostnaderna för nyanställningar och utbildning av ny personal minska. Ju större och snabbare arbetstidsförkortningen blir desto fler personer lär behöva nyrekryteras med andra ord. Troligt är dock att inte alla går upp i tid varför vi här räknat med att drygt hälften av de som säger sig vilja det också gör det.

8.2.2 Sysselsättningsökning i privata sektorn

Vilka antaganden kan göras för sysselsättningseffekter för de resterande 77 procenten (staten, industrin, byggbranschen, handeln, privata tjänstesektorn) som inte räknades in i den kommunala kalkylen ovan? Andelen deltidsanställda är mycket lägre än i kommunal sektor vilket innebär en positiv sysselsättningseffekt i relation till offentlig sektor (färre timmar "försvinner" i form av att deltidsanställda går upp i arbetstid). Samtidigt är utrymmet för sysselsättningsminskande produktivitetsökningar och produktionsminskningar större. Dessa båda senare faktorer har en negativ sysselsättningseffekt.

Bortfallet av timmar på grund av arbetstidsförkortningen beräknas till 8 procent. Hälften av detta bortfall ersätts inte utan antas resultera i 4 procents mindre produktion under förkortningstiden. Av de resterande 4 procenten timmar beräknas de mesta, ca tre fjärdedelar, försvinna i form av rationaliseringar och i form av ökad arbetstid för redan anställda (deltidsarbetande). Kvar blir en liten sysselsättningsökning på ca 1 procent, motsvarande ca 40 000 personer. Sammanfattningsvis är dessa uppskattningar av sysselsättningseffekter inom den privata sektorn försiktiga. Det innebär att de positiva sysselsättningseffekterna av en arbetstidsförkortning snarare blir större än mindre.

8.2.3 Sammanlagda sysselsättnings effekter

Sammantaget får vi då sysselsättningseffekter (obs: efter genomförd förkortning) vid en arbetstidsförkortning från 40 till 35 timmar per vecka för heltidsarbetande:

- Kommunala sektorn: Ca 30 000 fler sysselsatta (3 procent sysselsättningsökning i denna sektor)
- Privata sektorn inklusive staten: Ca 40 000 fler sysselsatta (1 procent sysselsättningsökning)
- Totalt: Ca 70 000 fler sysselsatta, motsvarande en ökning med ca 1,5 procent.

Detta kan jämföras med att sysselsättningsökningen i Sverige under 2000-talet varit i genomsnitt ca 0,8 procent per år. 1,5 procent ökning totalt på fem år enkom som effekt från arbetstidsförkortningen motsvarar alltså ca 2 års ”normal” sysselsättningsökning. Observera att detta förutsätter en höjning av landstings- och kommunalskatten som har viss dämpande effekt (om inte statsbidragen höjs motsvarande, vilket kan finansieras på olika sätt).

Räkneexemplet ovan förutsätter också att det är lätt att rekrytera nyanställda inom bland annat vård, skola och omsorg. I framtiden ser det dock snarare ut att bli brist på personal inom dessa sektorer. Enligt SCBs senaste långtidsprognos till 2030 blir det brist på gymnasieutbildade inom vård och omsorg och för personal med pedagogisk examen men överskott för eftergymnasialt utbildade.

8.3 Effekter på arbetslösheten

Även om en arbetstidsförkortning ger ökad sysselsättning är det inte samma sak som att arbetslösheten minskar. En minskning av arbetslösheten kan ske på två olika sätt. Antingen genom att sysselsättningen ökar och fler arbetslösa får jobb. Eller genom att antalet sysselsatta är oförändrat men antalet arbetslösa minskar därför att färre söker arbete (t.ex. på grund av utbildning, pension, sjukdom mm). Arbetslösheten ökar givetvis då sysselsättningen minskar. Men arbetslösheten kan öka utan att sysselsättningen minskar genom att flera som tidigare inte haft jobb (varit i utbildning, sjuka, mm) nu aktivt söker jobb.

Att säga att arbetslösheten kommer att minska på grund av en arbetstidsförkortning är därmed mycket osäkrare än att säga att sysselsättningen kommer att öka. Det kan ju till och med vara så att flera tidigare ej sysselsatta söker jobb, d.v.s. registrerar sig som arbetssökande, just på grund av att arbetstiden blivit kortare.

8.4 Effekter på produktiviteten

Generellt gäller att om arbetsinsatsen vid nuvarande arbetstider är betydligt lägre vid slutet av arbetsdagen/arbetsveckan så kommer en arbetstidsförkortning att öka produktionen (produktiviteten) per anställd. Men det är tveksamt om en större arbetstidsförkortning om säg 10 procent generellt över alla branscher kan kompenseras via ökad produktivitet enbart på grund av att arbetsdagen eller arbetsveckan minskar. I vissa sektorer och yrkesgrupper, t.ex. inom vård och omsorg, kan man dock tänka sig större produktivitetseffekter på grund av minskad trötthet/utbrändhet.

Däremot kan man, på några års sikt, tänka sig produktivitetseffekter om företaget eller arbetsplatsen rationaliserar, investerar och/eller lägger om arbetsorganisationen. Men paradoxalt nog, ju högre produktivitetseffekter på grund av arbetstidsförkortningen desto mindre blir sysselsättningseffekterna. D.v.s. man kan spara in på anställda/arbetsstimmar genom att t.ex. automatisera produktionen mer. Å andra sidan finns betydande positiva sysselsättningseffekter om företagen vid en arbetstidsförkortning kan införa ökad skiftgång (t.ex. från 8 timmar per dag till 12 per dag vid övergång till 6 timmars arbetsdag).

Konjunkturinstitutet antar i sina beräkningar att arbetstidsförkortningarna inte får någon effekt på produktivitetsökningen. De erkänner dock att detta är ett "osäkert" antagande". KI håller med om att hälsoargument (personal mera utvilade) och rationaliseringsargument (skift, omorganisation) kan tala för att produktiviteten stiger vid en arbetstidsförkortning.

KI redovisar att forskningsresultaten inte är entydiga, vissa studier pekar på ökande produktivitet medan andra på minskande produktivitet. KI pekar explicit på att ökade drifttider för företag med mellanliggande kapitalintensitet kan däremot en ändring av drifttiden vara ett sätt att i någon mån balansera kostnaderna för en arbetstidsförkortning.

Långtidsutredningen 1999/2000 antog i ett av sina scenarier att flexibla arbetstider leder till produktivitetsökningar som till 20 procent minskar arbetstidsbortfallet.

9. Kostnadsberäkningar

9.1 Principiellt om kostnaden för att förkorta normalarbetsveckan

Kostnaden för en arbetstidsförkortning blir olika beroende på om utgångspunkten är:

- hushållet (den anställde)
- företaget (arbetsplatsen)
- fackliga organisationen
- offentlig verksamhet

Effekterna blir olika beroende på om arbetstidsförkortningen ska eller inte ska kompenseras (helt eller delvis) med extra (tim)löneökning så att månadslönen blir oförändrad. Det beror också på om de som arbetar deltid ska få motsvarande kompenserande löneökning som heltidsanställda. Därtill kommer komplikationen huruvida de som arbetar deltid automatiskt ska få ökade arbetstider upp till den nya normalarbetsveckan.

9.1.1 Hushållet (individen)

Normalt innebär en arbetstidsförkortning att hushållen, under den tid förkortningen sker, får minskad ökningstakt i sin privata konsumtion. Är detta en kostnad? Hur ska denna värderas? Grundläggande är om hushållet (med två arbetande) anser sig behöva mera fritid eller mera inkomster. Om båda arbetar heltid blir arbetstidsförkortningen "dubbel" samtidigt som den samlade månadsinkomsten kan sjunka nominellt (ingen compensation) eller ligga stilla

(kompensation) under den tid som förkortningen sker. Om en person arbetar heltid och den andre deltid blir ”fritidseffekten” mindre eftersom arbetstiden för den deltidsarbetande inte (direkt) påverkas av arbetstidsförkortningen.

Samtidigt kan den samlade månadsinkomsten både öka, ligga stilla eller minska beroende på om kompensation (timlöneökning) utgår eller inte.

Månadsinkomsten påverkas också om den deltidsarbetande ökar sin arbetstid för att kompensera för ev. bortfall i hushållets månadsinkomst. Det senare har stor betydelse för om en arbetstidsförkortning ökar sysselsättningen i antal personer; ju flera deltidsarbetande som går upp i arbetstid desto mindre nyanställningar behövs.

9.1.2 Fackliga organisationen

De fackliga organisationernas ställningstagande har stor betydelse för hur en lagstadgad arbetstidsförkortning genomförs. För facket är det alltid en avvägning mellan att ta ut så mycket i löneökning som möjligt men samtidigt inte mera än att sysselsättningen på sikt inte påverkas negativt. Samtidigt beror avvägningen på hur uppfattningen bland medlemmarna är vad gäller t.ex. valet mellan mera konsumtion eller längre fritid. Det säger sig själv att om medlemmarna starkt önskar en arbetstidsförkortning så blir trycket på att få en (kompenserande) löneökning mindre, och tvärtom.

Hur reallönerna utvecklas beror på hur stor inflationen är i relation till den totala löneökningen (inklusive eventuell kompensation för arbetstidsförkortning).

Lönerna som förhandlas på arbetsmarknaden är alltid nominella. Om arbetstidsförkortningen t.ex. är 2 procent per år och löneökningen är 4 procent ökar hushållets inkomster nominellt med 2 procent. Om då inflationen t.ex. är 2 procent så blir hushållets reala köpkraft oförändrad. Om förlorade arbetstimmar i offentlig sektor på grund av arbetstidsförkortningen finansieras av höjda kommunalskatter så medför det minskad disponibel inkomst.

Synen på facket som en garant för minst oförändrad reallön är stark vilket talar för att de fackliga organisationerna troligen försöker kompensera bortfallet i månadslön vid en arbetstidsförkortning. Om man lyckas innebär det att timlönerna ökar i samma grad som arbetstidsförkortningen. Hur man lyckas med detta skiljer sig givetvis åt mellan olika avtalsområden (branscher) och mellan olika konjunkturlägen.

Om man genomför en arbetstidsförkortning via lagstiftning så måste man garantera att de arbetstidsförkortningar som redan gjorts via avtal inte försämras.

9.1.3 Företaget (gäller även offentlig verksamhet)

Bindande regler, vare sig det gäller avtal eller lag, begränsar handlingsfriheten för ledningen/ägaren som givetvis vill ha så fria händer som möjligt att organisera och förändra produktionen efter ändrade förutsättningar.

Arbetstidsregleringen har historiskt uppkommit för att skydda de anställda och den utgångspunkten gäller än i dag, även om motiveringarna är andra. En minskning i den normala arbetsveckan innebär ytterligare begränsning för ledningen eller ägaren som givetvis upplever detta som ”kostsamt”.

Ett vanligt, men orealistiskt, argument mot en arbetstidsförkortning, även om timlönerna inte stiger alls, bygger på att produktionsprocessen är helt optimal i

utgångsläget, före arbetstidsförkortningen. Minskad arbetstid skapar luckor i bemanning och därmed i produktionen. Produktionsprocessen kan därmed inte ändras genom t.ex. nya investeringar, ändrad arbetsorganisation eller kompetenshöjning av personalen. Antagandet om en optimal produktionsprocess är dock inte realistiskt.

Kortare arbetstid driver upp kostnaderna genom att arbetsgivaren har incitament att söka få flera anställda att arbeta övertid. Vid en arbetskraftsbrist är det alltid lättare, i all fall på kort sikt, för företagen att få befintliga anställda att gå upp i arbetstid eller arbeta övertid än att nyanställa. Dessutom måste så kallade fasta anställningskostnader spridas ut på färre timmar vilket också driver upp kostnaderna per arbetad timme.

Ett annat argument bygger på att även om arbetsprocessen kan anpassas till de nya arbetstiderna, så får företaget svårt att rekrytera rätt personal för att fylla luckorna. Detta driver i sin tur lönekostnaderna. Orsaken till rekryteringsproblemen är att arbetsmarknaden är uppdelad branschvis och geografiskt och att de arbetslösa ofta saknar efterfrågad kompetens. Till dessa (tim-)löneökningar kommer, som nämnts ovan, den avtalade timlöneökningen facken förhandlar fram som kompensation för arbetstidsförkortningen.

Argumentet, mot arbetstidsförkortning, att arbetsmarknaden inte fungerar perfekt för matchningen mellan arbetslösa och lediga platser verkar dock långsökt. I så fall kan ju inga reformer genomföras som ökar sysselsättningen i någon region eller sektor. Arbetstidsförkortningen ger även utrymme för kompetensutveckling och utbildning för arbetstagare i större utsträckning vilket ökar rörligheten på arbetsmarknaden.

Ett starkt argument för (en större) arbetstidsförkortning är möjligheterna till att öka skiftgången. D.v.s. om man förkortar arbetstiden till 30 timmar per vecka så kan företagen drivas under 12 timmar per dag i stället för 8 timmar vilket minskar kapital- och maskinkostnaderna avsevärt. Detta gäller både små och stora företag.

Samtidigt innebär en bindande arbetstidsbegränsning att den enskilde anställdes förhandlingsposition stärks och därmed resulterar en arbetstidsförkortning i en (ytterligare) maktförskjutning till den enskildes fördel. Detta gäller i princip. I praktiken kan ledningen/ägaren möta en arbetstidsförkortning med förändringar (ökad arbetstakt, ändrad förläggning) som helt eller delvis för den enskilde upplevs uppväga vinsten av en arbetstidsförkortning.

Den fackliga organisationens förhandlingsposition stärks också, både centralt och lokalt, vid en arbetstidsförkortning där dagens omfattande arbetstidslagstiftning nästan helt och hållet är dispositiv, d.v.s. kan anpassas till olika förhållanden i olika branscher (jfr LAS).

Det säger sig själv att en (effektiv, bindande) arbetstidsreducering är svårare att rationalisera bort i (service-)branscher där produktionen inte kan lagras. Och på arbetsplatser där verksamheten helt styrs av att viss volym måste produceras (t.ex. skolor, äldreboenden, sjukhus) och/eller där efterfrågan är väldigt olika under olika timmar på dagen (handel, restauranger, äldreboenden). Omvänt kan man på sikt rationalisera bort delar av arbetskraftsbehovet vid en arbetstidsförkortning på arbetsplatser där kapital (maskiner, datorer) kan ersätta

viss del av de arbetade timmarna. Större arbetsplatser (företag) har också lättare att anpassa sig till en kortare arbetstid än mindre, oavsett bransch.

9.1.4 Offentligt finansierad tjänsteproduktion

För offentlig verksamhet gäller samma principiella förhållanden som beskrivits ovan. En mycket viktig skillnad mot privat verksamhet är dock att produktionsvolymen är fast medan den för privat verksamhet är underordnad finansiella mål (vinst). Det innebär att man inom offentlig tjänsteproduktion måste anställa flera, alternativt låta anställda som arbetar deltid öka sin arbetstid, om arbetstidsförkortningen skapar luckor i bemanningen. Ett privat företag kan däremot minska produktionen (t.ex. minska öppettiderna inom handeln).

Detta innebär, under förutsättning att kompensering av timlöneökning utgår, att kostnaden för en arbetstidsförkortning i offentlig verksamhet stiger i samma grad som arbetstidsförkortningen. T.ex. innebär 2 procenters färre arbetstimmar 2 procenters ökade lönekostnader. Detta innebär i sin tur ökade kommunalskatter (se avsnitt 9.4) om inte statsbidragen höjs i motsvarande grad.

9.1.5 Statens kostnader för vidareutbildning och minskad ohälsa

Inte minst inom flera välfärdsyrken råder idag brist på utbildad personal. I andra yrken finns dock överskott av tillräckligt kvalificerad arbetskraft. En arbetstidsförkortning skulle i den mån man inte kan ersätta förklarade arbetstimmar med befintlig personal som går upp i tid, eller med andra människor med relevant kompetens, medföra ett behov av utbildning av den personal som rekryteras. Enligt arbetsmarknadsdepartementet så är kostnaden för arbetsmarknadsutbildning 135 600 kronor per år person och år. Kostnaderna för en kommunal vuxenutbildning, yrkesutbildning eller högskoleutbildning ligger i snitt på mellan 50 000 och 70 000 per år. Kostnader för studiebidrag för två terminer är 28 200 kr för en person. Vi överslagsräknar här med att hälften – eller 35 000 – av de som behöver nyrekryteras med anledning av arbetstidsförkortningen får antingen en arbetsmarknadsutbildning eller läser på högskola under ett år. Kostnaden för det blir drygt fyra miljarder. Vi räknar för att ha lite marginal här med fem miljarder för en arbetstidsförkortning på fem timmar på fem år. Vid en större arbetstidsförkortning skulle sannolikt kostnaderna stiga något men antagligen inte motsvarande mycket eftersom framförhållningen då är så stor att utbildningssystemet sannolikt kan kanalisera personer till ”rätt” utbildning utan motsvarande stora extra resurser.

Det är också troligt, men inte säkert belagt, att en större arbetstidsförkortning på sikt får positiva effekter på folkhälsan och därmed leder till lägre kostnader för sjukskrivning och sjuk- och aktivitetsersättning. Den samlade kostnaden för dessa ersättningar beräknas 2017 ligga på 70 miljarder. Vi har här försiktigt antagit att en arbetstidsförkortning inte får någon effekt på detta vid en förkortning med fem timmar på fem år, men att kostnaderna minskar med ca 10 miljarder vid en förkortning på 10 timmar på tio år. Alla uppskattningar på så stora förändringar och så lång tid fram är förstås grova, men denna tycks i alla fall inte vara i överkant.

9.2 RUT:s beräkningar

Riksdagens utredningstjänst (RUT) har tidigare på Vänsterpartiets uppdrag gjort två beräkningar av kostnaden inom kommunal/offentlig sektor av en arbetstidsförkortning. Man utgår i från att alla anställda, inklusive deltidsarbetande, reducerar sin arbetstid i proportion (samma procent) till heltidsminskningen. Och att den minskade arbetstiden ersätts fullt ut, antingen med nyanställningar och/eller att deltidsanställda ökar sin arbetstid.

En arbetstidsförkortning för alla inom den kommunala sektorn, med oförändrad månadslön, från 40 till 38 timmar per vecka skulle öka lönekostnaderna (lönesumman) i sektorn med 5 procent eftersom arbetstiden reduceras med 5 procent och kompenseras fullt ut med nyanställningar. En förkortning till 30 timmar skulle öka lönekostnaderna med 27 procent.

En arbetstidsförkortning från 40 till 35 timmar per vecka, enbart för vårdbiträden och undersköterskor anställda av kommuner och landsting, skulle öka lönesumman med 12,5 procent för dessa grupper. Motsvarande för en minskning till 30 timmar ger en ökad lönesumma med 25 procent för dessa grupper. En kalkyl av vem som tjänar på att en arbetslös blir anställd inom den kommunala sektorn visar på att staten tjänar netto form av minskade a-kasseutgifter medan kommunsektorn får ökade (löne-)kostnader.

9.3 Kostnad för samhället som helhet

Generell arbetstidsförkortning leder sannolikt till minskad produktion, under den tid som förkortningen sker, i form av en mindre produktionsökning än som skulle blivit fallet utan förkortningen. Vi analyserar sådana samhällseffekter i detta avsnitt med utgångspunkter i en analys som Konjunkturinstitutet (KI) gjorde 2002.

Analysen gjordes på uppdrag av en statlig utredning ("KNAS", SOU 2002:58). Vad som skulle utredas av KI var effekterna av förkortning under 4 år till 38 timmar per vecka respektive till 35 timmar under 10 år. År 1995 gjordes en annan, mer optimistisk, analys av arbetstidsförkortningarnas sysselsättningseffekter av KI.

9.3.1 Minskar produktionen under den tid arbetstidsförkortningen sker?

Svaret är ja, men den alldeles avgörande frågan är hur mycket och i vilka sektorer. KI räknar att produktionsminskningen sker i proportion till arbetstidsförkortningens genomslag och lika stor i privat som i offentlig sektor. Vid arbetstidsförkortning till 38 timmar per vecka minskar enligt KI medelarbetstiden med 3,6 procent och med förkortning till 35 timmar blir minskningen 9,1 procent.

Totalt kommer då BNP, enligt KI, att minska i motsvarande grad sammanlagt över de år som förkortningen sker. Det innebär att arbetstiden minskar med 1,3 procent per år under förkortningsperioden (samma för båda förkortningsfallen). Detta motsvarar en BNP-minskning med 0,9 procent per år enligt KI.

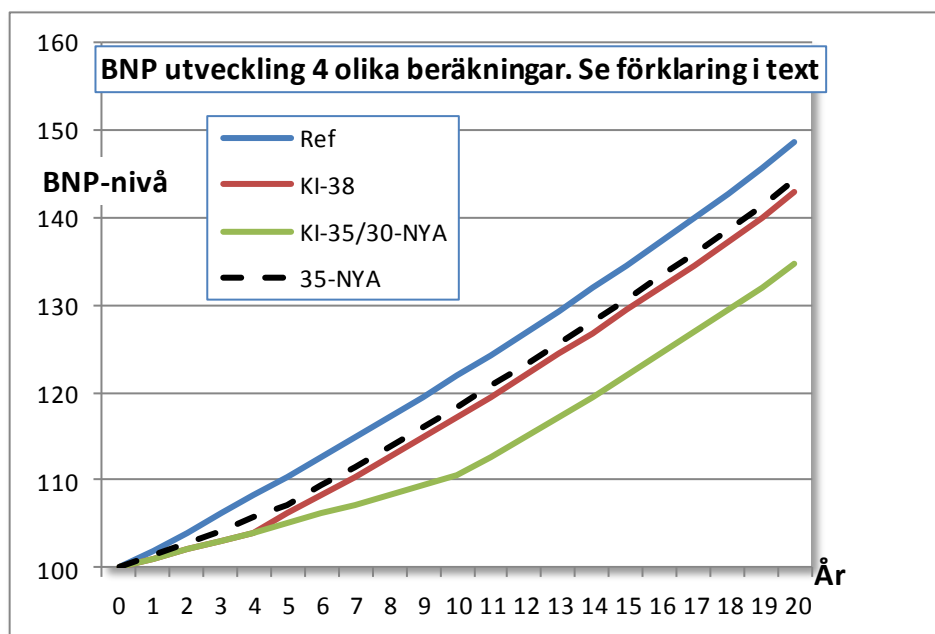
Så långt KIs beräkningar. Nedan redovisas resultat för en förkortning till 35 timmar per vecka enbart för heltidsarbetande.

9.3.1.1 Våra beräkningar för förkortning bara för heltidsarbetande

Om vi inte räknar med någon produktionsminskning i den kommunala sektorn blir minskningen av BNP lägre än KIs resultat, motsvarande en minskning med 0,6 procent per år under förkortningsperioden. Om BNP utan förkortning skulle växa med 2 procent per år blir tillväxten under förkortningsperioden fortfarande positiv men lägre: motsvarande ca 1,4 procent per år.

Att produktionen inom kommunal sektor inte minskar innebär att den minskade arbetstiden (ca 6 procent) måste ersättas med nyanställningar och/eller att de som arbetar deltid går upp i tjänstgöringsgrad. Det innebär att kommunalskatten (inklusive landstingsskatten) ökar vilket i sin tur minskar de disponibla inkomsterna för hushållen om inte ökade statsbidrag (som kan finansieras på olika sätt) kompenserar för detta. Höjd kommunalskatt innebär i sin tur en viss dämpande effekt på ekonomin men i liten omfattning.

Produktionsförlusten av lägre tillväxttakt under en viss tid illustreras principiellt i diagrammet nedan. Den blå linjen är BNP-utvecklingen i normalläget med 2 procent tillväxt varje år från början (referensfallet). Den röda linjen markerar utvecklingen där tillväxten, av någon anledning (t.ex. en arbetstidsförkortning) bara är 1 procent under de 4 första åren. Detta kallas i diagrammet "KI-38" eftersom det också motsvarar KIs beräkning av förkortning till 38 timmar per vecka. Den gröna linjen, kallad "KI-35", visar samma utveckling som den röda men där pågår den lägre tillväxten under längre tid (i detta fall 10 år motsvarande KIs beräkning av en förkortning till 35 timmar per vecka).



Den gröna linjen ("KI-35/30-NYA") anger två olika kalkyler och förkortningsalternativ men med samma effekt på tillväxttakten: lägre tillväxt med 1 procent under de första tio åren men sedan återgång till "normaltillväxten" med 2 procent tillväxt. De olika förkortnings- respektive kalkylfallen är dels KIs beräkning av en förkortning till 35 timmar ("KI-35"). Den andra är vår beräkning av en förkortning till 30 timmar ("30-NYA") vilket innebär 0,6 procentenheters lägre tillväxttakt under de första 10 åren. Det senare

innebär att en förkortning till 30 timmar per vecka också finns med men några kalkyler redovisas inte för detta förkortningsfall.

Den streckade linjen i diagrammet ("35NYA") är vår beräkning ovan av en reduktion till 35 timmar under 5 år. Denna linje illustrerar en tillväxt om 1,4 procent per år under de fem första åren.

Det principiella innehållet i diagrammet är det samma oavsett orsaken till den lägre tillväxttakten: det blir en samhällsekonomisk kostnad. BNP stiger varje år i diagrammet men slutpunkten efter 20 år blir lägre i de tre förkortningsfallen. Nivån vid 20 år blir enligt Konjunkturinstitutet ca 4 procent lägre i 38-timmarsfallet och ca 9 procent lägre i 35-timmarsfallet än i referensfallet. Enligt vår beräkning av förkortningen till 35 timmar blir BNP om 20 år ca 3 procent lägre.

Den lägre tillväxten under de första fem respektive tio åren innebär en potential för minskad klimatpåverkan men då måste också klimatpolitiska medel samordnas (ändras samtidigt) med arbetstidsförkortningen.

Observera att vi i diagrammet ovan inte tagit hänsyn till ev. tillväxtfrämjande positiva effekter av en arbetstidsförkortning. T.ex. i form av ökad produktivitet genom att anställda är mera utvilade, mindre ohälsa och lägre sjukskrivningstal på grund av minskad arbetsbelastning, ökade investeringar för att gå över till ökad skiftgång, ökad sysselsättning, mm.

9.4 Skatteeffekter, disponibel inkomst och pensioner

Kommunal skatteökning eller höjda statsbidrag

12,5 procent mindre timmar för enbart heltidsanställda vid en reduktion från 40 till 35 timmar per vecka innebär ett timbortfall på ca 6 procent totalt under perioden då förkortningen sker. Detta måste ersättas med motsvarande flera arbetstimmar, antingen i form av nyanställningar och/eller som ökad arbetstid för deltidsanställda. Det innebär att de kommunala skatteintäkterna måste öka i samma grad. Under 2000-talet har kommunsektorns skatteinkomster och konsumtion växt med ca 4-5 procent per år (löpande priser).

Skatteintäkterna var ca 600 miljarder kr 2013 och lönekostnaderna ca 400 miljarder kr. Vi har ovan antagit att timförlusten vid förkortning till 35 timmar är 6 procent. 6 procent ökning av antalet betalda timmar innebär 24 miljarder i ökade skatter. Med en genomsnittlig kommunal skattesats om ca 32 procent ("kronor") krävs därmed en engångsökning med ca 1,3 procentenheter (1,3 "kronor"). Till detta kommer en statlig skattehöjning för att finansiera nyanställningar där men den är betydligt mindre (kanske 0,2 procentenheter eller "kronor") eftersom den statliga inkomstskatten är ca en sjättedel av de kommunala skatteinkomsterna. Den kommunala skattehöjningen kan motverkas eller helt elimineras genom att statsbidragen under den tid förkortningen sker ökar i tak med kommunernas ökade lönekostnader.

Effekt på disponibel inkomst av skattehöjning

Hushållens disponibla inkomst kan beräknas till ca 1 870 miljarder kr och den privata konsumtionen är ca 1 780 miljarder kr. Skillnaden är hushållens sparande på ca 90 miljarder kr (5 procent). Om inte hushållssparandet påverkas innebär en ökad kommunalskatt med 24 miljarder minskad privat konsumtion med ca 1,3 procent. Detta sammanlagt under de 5 år som förkortningen till 35

timmar sker. Det motsvarar en minskning per år med 0,3 procent. D.v.s. en mycket liten effekt. Om hushållssparandet minskar i samma omfattning så blir det ingen effekt alls av skattehöjningen. Sammantaget räknar vi med mycket små dämpande effekter av en ev. konsumtionsminskning. Dessutom kan som sagt den kommunala skattehöjningen utebli om staten kompenserar kommunernas ökade kostnader med ökade statsbidrag. Hur dessa sedan finansieras avgör vilken eventuell effekt detta har på ekonomin.

Finansiella effekter för staten

Kommunerna får absolut säkert ökade kostnader genom att man måste anställa fler personer (eller timmar). Möjligen kan man tänka sig en mindre besparing inom barnomsorgen om familjer med kortare arbetstid inte låter barnen stanna på dagis lika länge som före arbetstidsförkortningen. Däremot kommer en arbetstidsförkortning med stor sannolikt påverka statens finanser positivt via ökad sysselsättning, minskade sjukskrivningar och färre tidiga pensioneringar. Detta gäller även om staten får ökade utgifter för att, helt eller delvis, kompensera kommunerna för skattehöjningar och för att öka utbildningsvolymen inom vård-skola-omsorg.

Effekter på pensioner

Pensionerna räknas årligen upp med ett inkomstindex (PGI) som i stort kan sägas var lika med löneutvecklingen per sysselsatt. Arbetstidsförkortningen minskar tillväxttakten och därmed inkomstuppräkningen under den tid förkortningen sker. Detta påverkar inkomstuppräknings negativt för pensionärer. Om arbetstidsförkortningen leder till högre sysselsättning kan det bli både positiva och negativa effekter på pensionsuppräknings beroende på om de som blir sysselsatta har högre respektive lägre inkomster än genomsnittet.

Uppräkning av pensionerna har vidare ett tröskelvärde om 1,6 procentenheter per år som måste överskridas om pensionerna ska räknas upp över huvud taget. D.v.s. ökningen i den pensionsgrundande inkomsten (PGI) måste vara större än 1,6 procent. Om t.ex. den pensionsgrundande inkomsten ökar med 3 procent räknas pensionerna upp med bara 1,4 procent (3 minus 1,6). Om ökningen bara är 1,5 procent blir det ingen uppräkning alls.

En minskning av arbetstiden för heltidsanställda till 35 timmar per vecka innebär en lägre tillväxt motsvarande ca 0,6 procent per år. (Obs att detta enbart gäller under de 5 år förkortningen sker). Ökningen i sysselsättningen på grund av arbetstidsförkortningen till 35 timmar antages bli liten, motsvarande 1,5 procent totalt under 5 år. Det innebär en årlig extra sysselsättningsökning motsvarande 0,3 procent per år på grund av förkortningen av arbetstiden.

Medel-PGI, som grovt kan sägas vara löneutvecklingen per sysselsatt, har under 2000-talet stigit i genomsnitt med 3,2 procent. Om vi räknar med att inkomsterna, under tiden förkortningen till 35 timmar sker, minskar i samma takt blir inkomstreduceringen ca 0,6 procent per år.

Det innebär följande för pensionsuppräknings:

Procent	Utan förkortning	Med förkortning under 5 år
Medel-PGI	3,2	(3,2 – 0,6 =) 1,6
Avdrag	1,6	1,6
Uppräkning pensioner	1,6	0,0

Sammantaget visar tabellen en minskad uppräknig av pensionerna under de 5 år förkortningen med ca 1,6 procent per år. Då är inte medtaget ev. positiva effekter för inkomstutvecklingen av en arbetstidsförkortning. T.ex. ökad sysselsättning och mindre pensionsavgångar i förtid (pga. att man orkar jobba längre).

Sammanfattning av arbetsgruppens förslag, ekonomiska konsekvenser samt kompletterande reformer

Detta avsnitt har redigerats efter PS i december 2013 och ersätter tidigare kapitel 10, 11 och 12 som hänskjutits till den Partistyrelse som väljs 2014

Arbetsgruppens förslag är alltså att i första hand korta arbetstiden från 40 till 30 timmar på 10 år. I andra hand från 40 till 35 timmar på fem år, som ett första steg, för att sedan fortsätta arbetstidsförkortningen på sätt som inte specificeras här. Rapporten visar dock även uppskattningar av kostnader för en långsammare arbetstidsreform.

Partistyrelsen har ännu inte tagit ställning till detta förslag utan detta hänsköts till den partistyrelse som väljs i januari 2014.

Mer omfattande redovisningar om antagandena om kostnaderna för olika sorters arbetstidsförkortningar anges i kapital 8 och 9. Här en sammanfattning av förslaget.

Arbetsgruppens förslag är alltså att korta arbetstiden bara för heltidsarbetande, vilket innebär att deltidsanställda *inte* får kortad arbetstid, utan sannolikt högre tjänstgöringsgrad. Problemet med ofrivillig deltid lär minska med andra ord. Detta gör också att reformen blir billigare än vad som räknats med i vissa av KI:s beräkningar som redogörs för i denna rapport. Vi har också räknat med att bortfallet av arbetstimmar ersätts, och finansieras fullt ut, i offentliga sektorn men inte i den privata. Vi har inte räknat med några produktivitetsvinster alls i offentlig sektor och på kort sikt inte heller med några minskade sjukskrivningstal. Därför överskattas troligen kostnaderna här något.

Beräkningar av så stora förändringar under så lång tid blir med nödvändighet ganska grova. Vid en större arbetstidsförkortning (som upp till tio timmar på tio år ovan) är det troligt att sysselsättningen ökar mer än vid en mindre, på grund av ökade möjligheter till skiftgång och eftersom det då finns färre deltidsanställda som kan gå upp i tid. Det senare kan, men behöver inte, medföra att kostnaderna för vidareutbildning stiger. Därför är siffrorna på dessa två områden relativt sett högre efter tio än efter fem år men skattningarna är med nödvändighet grova. För att inte komplicera kalkylen för mycket har här antagits att den sannolikt högre sysselsättningen och de högre kostnaderna för vidareutbildningen vid arbetstidsförkortning till 30 timmar tar ut varandra, även om det sannolikt är ett väl pessimistiskt antagande. Det är också troligt att eventuella positiva effekter på sjukskrivningarna märks först efter några år varför minskade kostnader för sjukersättning mm här inte lagts in vid en ”mindre” arbetstidsförkortning.

Den totala *samhällsekonomiska* kostnaden för arbetstidsförkortningen under de år den pågår, enligt ovanstående scenario, beräknas bli ca 20 miljarder per år i form av lägre tillväxt, vilket i sin tur leder till lägre skatteinkomster. Vid en arbetstidsförkortning på en timme per år kan tillväxten beräknas bli 0,6 procentenheter lägre under de år förkortningen genomförs. Se diagram och kurvor under avsnitt 9.3.1 för utförligare beräkningar av detta.

För staten/kommuner och landsting kan kostnaden beräknas till ca 12 miljarder per år, möjligen avtagande i takt med att arbetstidsförkortningen genomförs, och ohälsa och sjukskrivningstal därmed sjunker samtidigt som produktiviteten eventuellt stiger.

Arbetstidsförkortningen kan också genomföras långsammare och leder då till lägre årliga kostnader. Dock så minskar också de positiva sysselsättningseffekterna och möjligen också jämställdhetseffekterna vid en långsammare arbetstidsreform.

A. Sammanfattning av budgeteffekter för offentlig sektor för förkortning för heltidsanställda till 35 timmar på fem år (30 timmar på tio år)

Siffrorna i miljarder kr.

För bakomliggande antaganden och beräkningar se ovan samt kapitel 8 och 9.

Minskade skatteinkomster på grund av lägre tillväxt:	- 50 (-100) miljarder
Behov av skattehöjningar för att täcka nyanställningar	- 25 (-50) miljarder
Kostnader för utbildning i bristyrken	- 5 (-10) miljarder
Minskade kostnader för lägre sjukskrivning (gr. skatt)	+ 0 (10) miljarder
Ökade skatteintäkter på grund av ökad sysselsättning	+ 20 (40+) miljarder

Totalkostnad för stat/kommun på 5 (10) år/5 (10) h: 60 (110) miljarder

Eller uppskattningsvis 11-12 miljarder per år som arbetstidsförkortningen genomförs, oavsett om kortningen görs till 35 eller 30 timmar.

B. Sammanfattning om löneutrymme och arbetstidsförkortning

En arbetstidsförkortning på en timme per år motsvarar ungefär en lönökning på 2,6-2,8 procent per år, samtidigt som den genomsnittliga lönehöjningen sedan 1995 varit 2,3 procent. Facken skulle sannolikt göra vad de kan för att trots detta försöka undvika reallönesänkningar, men givet dagens ekonomiska politik och styrkeförhållanden är det troligt att arbetstidsförkortningen under genomförandeperioden skulle leda till relativt stillastående reallöner. Arbetsgruppen menar dock att det är troligt att en arbetstidsreform skulle genomföras av en mer progressiv regering med en mer progressiv ekonomisk politik. Och under sådana förhållanden skulle förutsättningarna att finansiera även en snabb arbetstidsreform genom att öka löneandelen och därmed möjliggöra vissa, om en begränsade, reallönehöjningar, vara bättre.

En långsammare genomförd arbetstidsförkortning, exempelvis genomförd i flera steg, minskar förstås också risken för stillastående eller sjunkande reallöner vilket visas nedan. Framför allt om den alltså genomförs parallellt med en mer progressiv ekonomisk politik än dagens.

B.1 Arbetstidsförkortningsmatematik

Nedan redovisas några beräkningar för förkortning av normalarbetstiden från 40 till 35 till 30 timmar under olika antaganden om hur lång tid respektive med vilken hastighet detta sker. Notera att kalkylerna är rent matematiska.

Historiskt har arbetstiden under förkortningarna på 1970-talet minskat med 0,8 till 1 timme per år. När veckoarbetstiden minskades som mest, 1960-1980, sjönk den årliga faktiska arbetstiden med ca 1,1 procent per år.

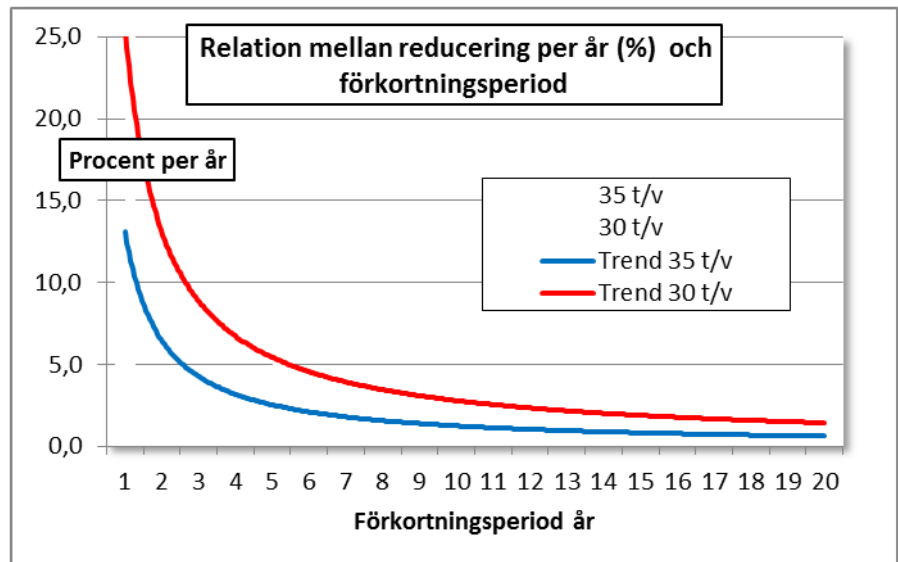
11.2.1 Kalkyler för att nå 30 timmar (förkortning med 25 procent)

1. Förkortning från 40 till 30 timmars arbetsvecka på 20 år: förkortning med 1,4 procent per år. Löneökning totalt för att helt kompensera arbetstidsförkortningen: 33 procent.
2. Förkortning med 2 procent per år: 30 timmars vecka nås om 14 år. Vilket motsvarar en löneökning per år på ca 2 procent.
3. Förkortning från 40 timmar med 1 timme per år: 30 timmar nås om 10 år vilket motsvarar en minskning med ca 2,8 procent per år. Vilket motsvarar en löneökning per år på uppskattningsvis 2,8 procent.

11.2.2 Kalkyler för att nå 35 timmar (förkortning med 12,5 procent)

1. Förkortning från 40 till 35 timmars arbetsvecka på 10 år: förkortning med 1,3 procent per år. Löneökning totalt för att helt kompensera arbetstidsförkortningen: 14 procent.
2. Förkortning med 2 procent per år: 35 timmars vecka nås om 7 år.
3. Förkortning till 35 timmar med 1 timme per år: 35 timmar nås om 5 år vilket motsvarar en minskning med ca 2,6 procent per år. Vilket motsvarar en löneökning per år på uppskattningsvis 2,6 procent.

I diagrammet nedan redovisas sambandet mellan förkortningsperioden och vad det innebär per år för två förkortningsfall. Det ena innebär en förkortning till 35 timmar per vecka (blå linje, "Trend 35 t/v") under 5 år och det andra till 30 timmar på 10 år (röd linje, "Trend 30 t/v"). Observera att sambanden i diagrammen endast gäller för de anställda som före förkortningen arbetar 40 timmar per vecka.



Som framgår av diagrammet så blir den årliga ”kostnaden” exponentiellt högre ju kortare förkortningsperioden är. Genomför man all förkortning på bara 1 år så kostar det 12,5 procent för förkortning till 35 timmar per vecka och hela 25 procent för förkortning till 30 timmar per vecka. Diagrammet visar att förkortning till 30 timmar per vecka alltid är ”dyrare” än till 35 timmar per vecka, den röda linjen ligger hela tiden över den blå.

Omvänt gäller att ju längre period man lägger ut förkortningen desto ”billigare” blir det per år. Lägger man ut all förkortning under 20 år (längst till höger i diagrammet) så blir kostnaden bara 0,6 procent per år i 35-timmarsfallet och 1,4 procent per år vid 30-timmarsfallet. Det innebär att det vid så långa övergångsperioder inte blir någon större skillnad på sikt mellan att förkorta till 35 eller 30 timmar per vecka.

C. Ytterligare reformer som bör genomföras parallellt med en arbetstidsförkortning

Som konstaterats i denna rapport så är flera av de förutsättningar som försvårar för genomförande av en arbetstidsförkortning i dag, som låga investeringar och låginflationspolitik, något som Vänsterpartiet har en politik för att bryta. Genomfördes den, i sin helhet eller till delar, skulle förutsättningarna för en arbetstidsförkortning förbättras. Det är därför rimligt att genomdriva en arbetstidsförkortning parallellt med en så mycket som möjligt av Vänsterpartiets övriga ekonomiska politik för investeringar, välfärd och full sysselsättning.

Det krävs också kompletterande åtgärder för att välfärden ska öka. Det är inte bara arbetsdagens eller arbetsveckans längd som spelar roll för hur man värderar sitt arbete. Arbetstidens förläggning över dygnet och veckan har också stor betydelse för hur man upplever sitt arbete. Samma gäller för olika former av övertids- och skiftarbete.

De senaste tio-tjugo åren har arbetsorganisation trimmats och slimmats, bland annat som en eftergift till arbetsgivarna vid avtalade förkortningar av årsarbetstiden. Rapporterade psykosociala problem av typ utbrändhet ökar. En

ny forskningsöversikt om relationen mellan arbetstider och hälsa visar bland annat att:

- Skiftarbete med nattskiftinslag medför kraftiga sömnstörningar vilket ökar olycksrisken.
- Jourarbete med långa arbetspass leder till allvarlig trötthet med ökade olycksrisker.
- Skiftarbete kräver medsolsrotation, få nattskift i rad, utspridd ledighet, minst 11 timmars vila mellan skiften och sen start av morgonskiftet för att minimera negativa effekter på individen.
- Reducerad arbetstid med bibehållen lön ger starka positiva sociala effekter och leder till mer sömn och mindre upplevelser av stress och trötthet.
- Högt inflytande över arbetstiden förbättrar balansen mellan arbetet och fritid och är förenat med lägre sjukfrånvaro, minskad risk för förtidspensionering samt bättre självrapporterad hälsa.

Givet denna utveckling måste en generell förkortad arbetstid kompletteras med en betydligt förstärkt (mera restriktiv) arbetstids- och arbetsmiljölagstiftning. Dessa förslag finns redan på bordet i form av en nyligen avlämnad partimotion från Vänsterpartiet om arbetstid och arbetsmiljö, ”Ett mänskligare arbetsliv”. Ytterligare konkreta förslag i denna riktning lade en statlig utredning (KNAS, avsnitt 2.3, sid 9) fram redan 2002. Bland annat föreslog man en helt ny lagstiftning om flexibel ledighet på arbetstagarens villkor och skärpta villkor för förändring av arbetstidens förläggning.

C.1 Något om övertid och mertid

I stället för att anställa ny personal så använder sig många arbetsgivare av möjligheten att beordra övertid. Det innebär att allt fler arbetar övertid och den stora gruppen deltidsanställda arbetar mertid. Mertidsarbete innebär att arbetsgivaren inte behöver betala övertidsersättning förrän de nått det avtalade arbetstidsmålet för heltid i branschen. Oplanerad övertid och mertid innebär att människor inte kan planera sin vardag med hämtning på förskola, fritidsaktiviteter och ett socialt liv. Det innebär också att arbetsgivare kan undvika att nyanställa trots att det finns ett behov av ytterligare arbetskraft.

”Det betalda övertidsuttaget under 2009 uppgick till i genomsnitt tre miljoner arbetstimmar per vecka. Det motsvarar (fiktivt) drygt 74 000 heltidsjobb. Det är en kraftig ökning jämfört med början av 2000-talet, då motsvarande siffra uppgick till drygt 65 000. Till detta ska läggas ytterligare 1,2 miljoner arbetstimmar per vecka under 2009 i övertid utan ersättning. Det ger skäl att tro, att övertidsuttaget i produktionen knappast minskat strukturellt under 2000-talet. Under 2009, ett lågkonjunkturår, var övertidsuttaget högre än under högkonjunkturåret 2004.” Källa: TCO granskar ”Övertid trots lågkonjunktur” nr 6/20109.

Om en arbetstidsförkortning ska få genomslag både när det gäller livskvalité och eventuella sysselsättningseffekter så krävs det att man samtidigt begränsar övertidsuttaget. Istället för dagens 200 timmar bör övertiden begränsas till 100

timmar per arbetstagare under ett kalenderår. Rätten till dispens ska naturligtvis behållas och då prövas enligt Arbetstidslagen.

En generell arbetstidsförkortning innebär också att många deltidsanställda får/kan arbeta heltid och därmed begränsas det mertidsarbete som idag är arbetsgivarnas möjlighet att kunna beordra människor till ”overtid” utan övertidsersättning.

C.2 Eventuell kompensation till låginkomsttagare

Även om alla som arbetar heltid får en (timlöneökning) som gör att månadslönen inte sjunker kan detta upplevas som mera tungt för låginkomsttagare. Staten kan då in med kompenserande åtgärder i form av t.ex. ökat grundavdrag i beskattningen och/eller ökade barnbidrag.

Bilaga

Diskussionsfrågor för dig som vill diskutera rapporten vidare

- I rapporten diskuteras skillnaderna och likheterna vad gäller förutsättningar för arbetstidsförkortning förr och nu. Vilka förutsättningar är bättre respektive sämre idag och hur kan vi hantera dessa politiskt?
- I rapporten förespråkas "fritidslinjen" d.v.s. att det främsta och viktigaste argumentet för en arbetstidsförkortning är att det ger enskilda människor mer fritid och därmed mer makt över sin egen vardag. I rapporten resoneras också om andra motiv (klass, kön, klimat) som argument för förkortningen. Diskutera vilka av dessa perspektiv som är starkast och varför.
- Som visas i rapporten så är det troligt att reallöneökningarna blir mindre ju snabbare en förkortning genomförs. Resonera om vad som kan vara en lämplig takt och varför utifrån de olika perspektiv som redogörs för ovan (fritidslinjen, klass, kön, klimat, osv).
- Förutsättningarna att få igenom en arbetstidsförkortning utan stagnerande reallöner skulle förbättras (som visas i rapporten) med en radikalare ekonomisk politik (med högre investeringar, sysselsättning, inflationsmål och offentliga utgifter t ex). Det är en politik Vänsterpartiet ändå förespråkar. I vilken mån är det möjligt att förklara de här sambanden vid en argumentation för kortare arbetstid?
- En arbetstidsförkortning tar som rapporten visar både visst reform- och löneutrymme under de år den genomförs. Det gör att en arbetstidsreform bör vägas mot andra angelägna reformer. Hur högt prioriterad bör en arbetstidsförkortning vara jämfört med andra viktiga frågor? Rangordna gärna de viktigaste politiska reformerna de närmaste åren och se hur arbetstidsfrågan kommer in där.

Fakta om arbetstid

Normalarbetstid, mertid och övertid

I dag är normalarbetstiden 40 timmar enligt arbetstidslagen. Enligt lagen finns ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid. Ordinarie arbetstid är högst 40 timmar i veckan i genomsnitt under fyra veckor. Utöver det är det tillåtet med en jourtid på högst 48 timmar under fyra veckor. Jour är när arbetstagaren ska finnas på arbetsplatsen beredd att arbeta. Övertid är arbetad tid utöver ordinarie arbetstid och jourtid. Den får vara högst 48 timmar på fyra veckor. Mertid är arbetad tid utöver ordinarie arbetstid och jourtid för deltidsanställda, högst 200 timmar per år.

Deltid

Mer än en miljon personer, nästan var fjärde sysselsatt, arbetar deltid. Nästan 70 procent av dem är kvinnor. Orsakerna till deltidsarbete varierar, men var tredje deltidsarbetande vill och kan jobba mer än de timmar de erbjuds av sin arbetsgivare. Det är framför allt i kvinnodominerade yrken inom vård, omsorg och privat tjänstesektor som deltider är det enda som erbjuds, ofta i form av otrygga anställningar som timvikariat eller behovsanställningar. Detta är en av de mest grundläggande orsakerna till de stora inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

LO: Deltidsarbete är ibland frivilligt av olika skäl. För vissa kan det vara en förmån att kunna minska sin arbetstid. De flesta arbetar dock deltid ofrivilligt, det vill säga att de skulle vilja arbeta mer tid om de kunde.

LO-medlemmar – 62 procent ofrivillig deltid

Av samtliga 340 400 deltidsarbetande LO-medlemmar uppger 62 procent att de gör det ofrivilligt. De vanligaste anledningarna till ofrivillig deltid för LO-medlemmar är att heltidsarbete saknas (37 procent). Närmast därefter kommer, egen sjukdom (14 procent), orkar inte (10 procent) och vård av barn/vuxen (1 procent).

33 procent frivillig deltid

33 procent av alla deltidsarbetande LO-medlemmar uppger att de arbetar deltid frivilligt och inte vill arbeta mer tid. Den vanligaste anledningen till frivillig deltid är att helt enkelt inte vilja arbeta mer (14 procent). Närmast därefter kommer vård av barn/vuxen även om barntillsyn/tillsyn kan ordnas (12 procent) har fler jobb (4 procent), och studier (3 procent).

Dispositiv arbetstidslag

Arbetstidslagen är dispositiv. Parterna kan komma överens om längre ordinarie arbetstid eller om att öka övertidsuttaget. Men reglerna får inte vara sämre än de i EU-direktivet om arbetstid (LO).

Klass- och könsskillnader vad gäller arbetstid och anställningsform

I praktiken ligger den avtalade veckoarbetstiden för stora grupper på arbetsmarknaden betydligt lägre än 40 timmar. I många branscher finns kollektivavtal som har ett lägre heltidsmått än lagens. Det är ofta tjänstemannagrupper med relativt höga löner som tecknat avtal om kortad

normalarbetstid. Omkring var fjärde tjänsteman har en kortare ordinarie veckoarbetstid än 40 timmar (Svenskt näringsliv, 2012).

I kvinnodominerade branscher och yrken är i stället deltidsarbete och visstidsanställningar vanligt. Ungefär 36 procent av de sysselsatta kvinnorna arbetar deltid jämfört med 11 procent av männen. Anledningen är dels arbetsmarknadsskäl, det vill säga att arbetsgivaren inte erbjuder heltidsanställning, dels att kvinnor av olika anledningar väljer att inte arbeta heltid. Det kan bero på att arbetet är slitsamt och för att det är svårt att jobba heltid och samtidigt hinna med att ta hand om hem och barn.

Flest deltidsarbetande kvinnor finns inom LO-yrkena. Bland LO-medlemmar arbetar 50 procent av kvinnorna deltid. Motsvarande siffra för männen är 9 procent. Statistik visar att två av tre deltidsarbetande LO-medlemmar egentligen skulle vilja jobba mer. Störst andel deltidsarbetande kvinnor, 68 procent, finns bland ej fackligt anslutna arbetare (LO, Arbetstider 2009). Deltidsarbete ger ofta en låg inkomst, lägre ersättningar från socialförsäkringarna och en låg framtida pension. På så sätt blir deltidsarbetande kvinnor beroende av mäns ekonomiska resurser samtidigt som män blir beroende av kvinnors obetalda arbete i hemmen.

Tidsbegränsade och osäkra anställningar är vanligast bland arbetarkvinnor som saknar yrkesutbildning. 23 procent av arbetarkvinnorna är tidsbegränsat anställda jämfört med 16 procent av männen.