

Facket för kultur,
kommunikation
och kreativ sektor

Arbetstidsförkortning för DIK:s medlems- grupper?

Rapport från DIK:s
expertgrupp för
arbetstidsförkortning
2020



DIK

Innehåll

Sammanfattning	4-6
Inledning	7-8
Bakgrund	9-26
Varför är arbetstidsförkortning en fråga som engagerar?	9-11
Om arbetstidsförkortningar historiskt	11
Skapar arbetstidsförkortning ett mer hållbart arbetsliv?	11-13
Erfarenheter från tidigare och pågående försök	13-19
Internationell utblick – hur mycket jobbar man i andra länder?	20-21
Så har tidigare arbetstidsförkortningar i Sverige finansierats	22
Ekonomiska förutsättningar för och effekter av arbetstidsförkortning	23-26
Enkätresultat – vad tycker DIK:s medlemmar?	28-37
Diskussion	39-48
Varför/varför inte arbetstidsförkortning?	39
Hur arbetar vi i framtiden?	41
Hur kan arbetstidsförkortningar genomföras?	42-44
Hur ska arbetstidsförkortning finansieras?	45
Expertgruppens rekommendation – en vision om arbetstidsförkortning	46-48

Om DIK

DIK är facket för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor.

DIK har cirka 20 000 medlemmar runt om i landet och ingår i Saco, Sveriges akademikers centralorganisation. DIK är partipolitiskt obundet.

Expertgruppen för arbetstidsförkortning är avsändare för rapporten. De har satt ramarna och fungerat som beställare av rapportens underlag.

Projektledare och författare: Johanna Alm Dahlin, DIK

Formgivning: Petter Odevall, DIK

Omslagsbild: Folio bildbyrå

DIK 2021:2

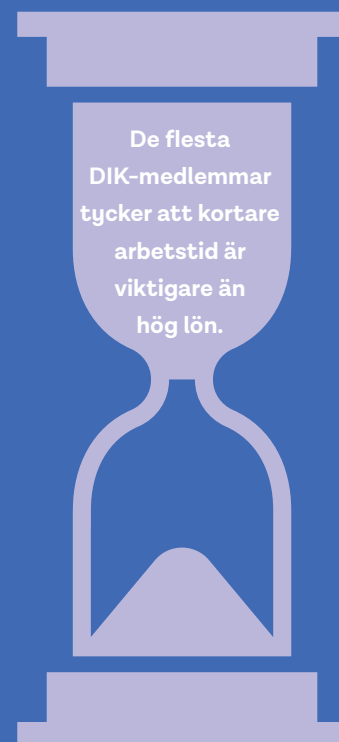
Sammanfattning

Under hösten 2019 och våren 2020 har en expertgrupp bestående av DIK-medlemmar undersökt frågan om arbetstidsförkortning på uppdrag av kongressen 2018. Resultatet av gruppens arbete har sammanställts i denna rapport.

- Frågan om arbetstidsförkortning är komplex och rymmer många olika aspekter, särskilt för DIK som organiserar en stor bredd av yrkesgrupper med skilda behov och förutsättningar. Forskningen på området är begränsad och det finns inga tydliga belägg för hur arbetstidsförkortning skulle påverka faktorer som produktivitet, sjukskrivningar eller arbetslöshet.

I grunden handlar frågan snarare om värderingar som hur vi vill fördela vår tid, och hur arbetstagarna vill ta del av produktivetsökningarna i samhället. Är vi beredda att avstå höjda löner och ökat ekonomiskt välstånd, för att istället få mer fritid?

- Expertgruppen har genomfört en enkät som visar att frågan är viktig för medlemmarna. Även om en svag majoritet inte kan tänka sig att avstå löneökningar under fem år till förmån för kortare arbetstid, så tycker de flesta att kortare arbetstid är viktigare än hög lön. I snitt vill DIK-medlemmarna arbeta 34,5 timmar per vecka.



De flesta DIK-medlemmar tycker att kortare arbetstid är viktigare än hög lön.



34,5 h

vill medlemmarna i snitt arbeta per vecka.

- 40 timmars arbetsvecka är ingen naturlag. Även om expertgruppen inte har svaren på alla frågor om hur förändringen konkret ska gå till anser gruppen att DIK måste kunna vara visionära. Därför föreslår gruppen att DIK ska fatta ett inriktningsbeslut och fastställa att förbundets vision är en allmän successiv arbetstidsförkortning till 35 timmars arbetsvecka. Parallellt med visionen bör DIK verka för en statlig utredning om hur arbetstidsförkortning kan genomföras och finansieras. DIK kan också påverka arbetsmarknadens parter att lyfta frågan om arbetstidsförkortning med särskilt fokus på vilka förutsättningar som krävs för att det ska falla väl ut.
- I förhandlingsarbetet anser expertgruppen att DIK i första hand ska prioritera andra frågor. Dels är det mer strategiskt eftersom DIK är ett litet förbund med begränsad möjlighet att få med sig andra förbund på krav om arbetstidsförkortningar, dels bedöms frågor som bättre arbetsmiljö och högre löner vara mer akuta. Expertgruppen anser också att en allmän arbetstidsförkortning för alla yrkesgrupper är att föredra eftersom det annars riskerar att uppstå skillnader mellan olika grupper när det gäller lön, arbetsvillkor, pensioner med mera.
- Givet det ekonomiska läget bedömer expertgruppen att en arbetstidsförkortning skulle behöva finansieras genom att löntagarna avstår löneutveckling. För att arbetstagarna ändå ska kunna få en viss löneutveckling och hänga med i den övriga prisutvecklingen i samhället bör förkortningen genomföras stegvis.

Expertgruppen föreslår att DIK:s vision ska vara en allmän arbetstidsförkortning till 35 timmars arbetsvecka, men att förbundet ska prioritera andra frågor i förhandlingsarbetet.

Expertgruppen rekommenderar förbundsstyrelsen att föreslå till kongressen:

- Att DIK antar en vision om att förbundet vill se en allmän arbetstidsförkortning till 35 timmars arbetsvecka. En förkortning bör genomföras stegvis för att ge tid till den omställning som krävs. Dels för att fackförbund och arbetsgivarorganisationer ska kunna komma överens om de anpassningar som krävs i olika yrken, dels för att ge tid till finansiering av reformen så att arbetstagarna inte helt måste avstå löneutveckling.

Fram till dess att visionen har uppnåtts föreslår DIK:

- Bedriva påverkansarbete för att regeringen ska tillsätta en statlig utredning om hur en arbetstidsförkortning kan genomföras och finansieras.
- Påverka övriga Saco-förbund, andra fackförbund och arbetsgivarorganisationer att lyfta frågan om arbetstidsförkortning och vilka förutsättningar som krävs för att det ska falla väl ut.
- Primärt prioritera andra frågor i förhandlingsarbetet så som bättre arbetsmiljö, högre löner och större möjlighet för medlemmarna att styra var, när och hur arbetet utförs.

Inledning

Frågan om arbetstidsförkortning engagerar DIK-medlemmarna och har varit uppe på förbundets två senaste kongresser. Vid kongressen 2015 avslogs förslaget att DIK skulle verka för sex timmars arbetsdag med bibehållen lön efter en jämn omröstning¹. Inför kongressen 2018 lämnades återigen en motion om att DIK skulle driva frågan². Inte heller den antogs, men motförslaget nedan lades fram och röstades igenom:

"Förbundsstyrelsen får i uppdrag att tillsätta en expertgrupp som får i uppgift att förbereda ett underlag till kongressen 2021 om hur DIK ska arbeta för arbetstidsförkortning för DIK:s medlemsgrupper."

Förbundsstyrelsen tog därefter fram en uppdragsbeskrivning och utlyste en expertgrupp³. Expertgruppen har under hösten 2019 och våren 2020 undersökt hur behovet av och möjligheten till arbetstidsförkortning ser ut inom DIK:s olika yrkesområden och branscher. Expertgruppen, som består av fem personer, har haft tre arbetsmöten under perioden.

Den 22 januari 2020 arrangerades ett rundabordssamtal för att inhämta kunskap. Där medverkade två arbetsplatser som valts ut för att ligga så nära DIK:s yrkesområden som möjligt. *Gabriel Alenius* från presentationsbyråen Background i Falun berättade om deras försök med sex timmars arbetsdag, och *Mikael Vallström*, forskare vid FoU Hälsingland, berättade om ett försök med sju timmars arbetsdag vid Socialförvaltningen i Ljusdal. Två experter hade också bjudits in för att fördjupa diskussionen. *Linus Liljeberg*, utredare på Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), pratade om ekonomiska förutsättningar för och effekter av arbetstidsförkortning och *Bengt Lorentzon* från Pacta Guideline berättade om hur arbetstidsförkortning påverkar stress och sjukskrivningar utifrån försök inom äldreomsorgen i Göteborg.

Expertgruppen har undersökt behovet av och möjligheten till arbetstidsförkortning inom DIK:s områden. Bland annat genom en enkät till medlemmarna, ett rundabordssamtal med experter och kunskapsinhämtning från tidigare studier.

¹ Protokoll från DIK:s kongress 2015

² Motion nr 12, s. 134–136 i [handlingarna](#) till DIK:s kongress 2018

³ [Uppdragsbeskrivning](#) till expertgruppen för arbetstidsförkortning

För att få en bättre bild av hur DIK:s medlemmar ställer sig till frågan om arbetstidsförkortning har gruppen också tagit fram en enkät som gått ut till samtliga medlemmar. Mer om den finns i avsnittet "Vad tycker DIK:s medlemmar?".

Rundabordssamtalet, enkätresultaten och övrig kunskapsinhämtning ligger till grund för denna rapport. Expertgruppen har också lämnat en slutrapport som beskriver gruppens arbete⁴, och en rekommendation till förbundsstyrelsen om hur förbundet bör jobba med frågan framöver (se diskussionsavsnittet). Utredare Johanna Alm Dahlin har samordnat gruppen och sammanställt resultaten av arbetet i denna rapport.

DIK:s expertgrupp för arbetstidsförkortning

Anna Sundström, vd och delägare i kommunikationsbyrå (Södra tornet), Uppsala.

Benjamin Grahn Danielson, arkeolog, vd/ordförande i kooperativt företag (Picea kulturarv), Göteborg.

David Sjöqvist, affärsutvecklare hållbara samhällen (organisationen Miljöbron), Trollhättan.

Eva-Lena Holmgren, antikvarie/ansvarig för bildarkiv och bilddigitalisering (Kalmar läns museum), Kalmar.

Karolina Karjalainen, bibliotekarie (Karolinska Institutets universitetsbibliotek), Stockholm.

⁴ Slutrapport från expertgruppen om arbetstidsförkortning, mars 2020

Bakgrund

Under sitt arbete har expertgruppen gång på gång återkommit till samma fråga – varför vill vi ha en arbetstidsförkortning? Frågan handlar i grunden om vilket problem det egentligen är som ska lösas.

Varför är arbetstidsförkortning en fråga som engagerar?

Handlar det om ett behov av att hinna med livet utanför arbetet? Vill vi minska hälsoproblem och skapa ett mer hållbart arbetsliv? Är det helt enkelt dags att vi som samhälle tar ut produktivitetökningarna i mer ledig tid istället för i pengar? Eller är det en kombination av flera olika faktorer?

Orsaken till att frågan om arbetstidsförkortning väcker engagemang är flera. I den motion som ligger till grund för expertgruppens arbete lyfts bland annat att arbetsmarknaden och arbetsförhållandena för akademiker förändrats kraftigt sedan 40 timmars arbetsvecka infördes på 1970-talet. Motionären lyfter också att arbete och fritid går in i varandra på ett annat sätt idag, och att fritidsintressen som exempelvis träning tar upp mer tid av människors liv. Kortare arbetstid skulle ge mer tid till livet utanför det betalda arbetet, men också till vila och återhämtning vilket skulle kunna ha positiv effekt på de växande problemen med stress och utmattningssjukdomar.

Vid sidan av de förändringar som lyfts i motionen har riksdagen nyligen fattat beslut om att successivt höja den lägsta åldern för uttag av allmän pension samt LAS-åldern. Det motiveras med att medellivslängden ökar vilket gör att andelen äldre i befolkningen växer. För att finansiera både pensionssystemet och den gemensamma välfärden måste fler arbeta längre.

Behovet av fler arbetade timmar, och därigenom ett tillräckligt skatteunderlag, gör det svårare att få igenom förslag om kortare arbetstid. Samtidigt kan kortare arbetsdagar bidra till ett mer hållbart arbetsliv som gör att fler orkar arbeta högre upp i åldrarna, inte minst i yrken som präglas av en tuff fysisk eller psykosocial arbetsmiljö. Arbetstidsförkortning behöver då inte innebära att vi arbetar färre timmar totalt sett under livet, men att de fördelas annorlunda.

Parallellt med detta pågår också stora förändringar på arbetsmarknaden, inte minst genom automatisering och digitalisering. OECD uppskattar att 14 procent av alla jobb kan komma att automatiseras inom de kommande 15–20 åren, och att ytterligare 32 procent av jobben sannolikt kommer att förändras signifikant⁵.

För att finansiera en åldrande befolkning behöver vi arbeta mer. Det kan göra det svårt att få igenom förslag om arbetstidsförkortning. Samtidigt kan kortare arbetsdagar göra att fler orkar arbeta längre.

⁵ OECD, *The Future of Work*, Employment Outlook 2019

Historiskt har teknikutveckling och effektivisering inte lett till färre arbetstillfällen, utan snarare till efterfrågan och sysselsättning på nya områden. Högkvalificerade jobb, där en majoritet av DIK:s medlemmar återfinns, automatiseras dessutom i lägre utsträckning än låg- och medelkvalificerade jobb⁶.

Utvecklingen väcker ändå frågor om hur arbete kan effektiviseras och fördelas bättre mellan individer, så att arbetslösheten och gapet där vissa arbetar allt mindre medan andra arbetar allt mer inte växer ytterligare.

Ett argument som ibland förs fram är att minskad konsumtion dessutom kan påverka klimatet positivt, medan andra menar att det bara skulle röra sig om en marginell och tillfällig inbromsning när klimatproblemen i själva verket kräver mer kraftfulla åtgärder.

Ett annat argument är att arbetstidsförkortning skulle gynna jämställdheten. Kvinnor arbetar mer deltid än män (26 procent jämfört med 11 procent)⁷ – dels för att det är svårare att få heltid i kvinnodominerade yrken, dels för att kvinnor generellt tar ett större ansvar för barn och hemarbete. För de som arbetar deltid skulle en generell arbetstidsförkortning med bibehållen lön vara positiv, eftersom många då skulle kunna fortsätta arbeta samma antal timmar men med högre lön. Det skulle utjämna skillnader i arbetstid mellan könen, och därmed minska den ekonomiska ojämställdheten i inkomster och pensioner.

Mindre arbetstid skulle också skapa förutsättningar för en jämnare fördelning av ansvaret för barn och hem, även om det inte alls är säkert att det skulle ske i praktiken. De undersökningar som gjordes i samband med arbetstidsförkortningarna under början av 1970-talet visade inte på något sådant samband⁸. Värderingar har visserligen ändrats sedan dess, men mönstret där kvinnor tar ett större ansvar ligger fast och man kan tänka sig att män i högre utsträckning skulle använda sin ökade fritid till andra saker än hem och barn.

I grund och botten handlar frågan om arbetstidsförkortning om att ställa nyttan, som till exempel ökad livskvalitet och potentiell minskad sjukfrånvaro och arbetslöshet, mot hur gärna vi som samhälle vill ha en ökad ekonomisk utveckling som ger möjlighet till mer konsumtion, men också till att finansiera annat som vård, skola och omsorg, gemensamma trygghetssystem och pensioner.

Arbetstidsförkortning kan med andra ord diskuteras utifrån både ett individperspektiv och ett samhällsperspektiv, och det finns också olika behov och utmaningar i olika yrken och branscher. I rapporten går vi djupare in på några områden som expertgruppen valt att fokusera på.

Teknisk utveckling och mer effektivitet i arbetslivet kan också leda till att produktiviteten i samhället ökar. Istället för att ta ut vinsterna i högre löner och i förlängningen ökad konsumtion, skulle det kunna användas till kortare arbetstid och därmed mer fritid.

⁶ Finansdepartementet, *Långtidsutredningen*, SOU 2019:65

⁷ SCB, *Sysselsatta 20–64 år efter ålder och hel- respektive deltid*, 2019

⁸ Arbetsmarknadsdepartementet, *Kortare arbetstid – för och emot* (Ds 2000:22)

Om arbetstidsförkortningar historiskt

1919 fattade riksdagen beslut om åtta timmars arbetsdag i Sverige. Då var en arbetsvecka max 48 timmar (måndag-lördag). Under 1950-, 60- och 70-talen förkortades arbetstiden successivt i tre steg till först 45 timmar, därefter 42,5 timmar och slutligen 40 timmar per vecka som genomfördes till fullo 1973 genom arbetstidslagen. Förkortningarna har motiverats med hälsoskäl eller som ett sätt för arbetstagarna att få del av ett ökat ekonomiskt välbefinnande genom mer fritid.

De lagstiftade arbetstidsförkortningarna har generellt föregåtts av att arbetstid först förkortats avtalsvägen i vissa branscher, ofta i privat sektor.

Sedan 1973 har den lagstadgade normalarbetsveckan varit oförändrad även om den totala arbetstiden påverkats på andra sätt, till exempel genom att den betalda semestern har utökats. Inom flera branscher och yrken har man också avtalat om kortare arbetstid, antingen centralt eller lokalt på en arbetsplats.

Källa: Arbetsmarknadsdepartementet, Kortare arbetstid – för och emot, Ds 2000:22

Skapar arbetstidsförkortning ett mer hållbart arbetsliv?

Stressrelaterade sjukskrivningar har mer än fördubblats de senaste tio åren⁹, och psykiatriska diagnoser som stressreaktioner, utmattningssymptom, depression och ångest är idag den vanligaste orsaken till sjukskrivningar¹⁰.

Det beror sannolikt på flera saker. I vissa yrken spelar effektiviseringar och besparingar in, medan en viktig faktor i andra yrken kan vara ökade krav på tillgänglighet till följd av digitalisering.

Hälsan påverkas förstås också av faktorer utanför arbetet. Att ha ett större ansvar för barn och hemarbete är en känd orsak till stressrelaterade problem, särskilt i kombination med ett påfrestande förvärvsarbete. Det är en förklaring till att kvinnor, framför allt i åldersgruppen 30–39 år, är de som drabbas mest av stressreaktioner och andra psykiatriska diagnoser¹¹.

En annan orsak är att kvinnor och män arbetar inom olika yrken där arbetsvillkor och arbetsmiljö skiljer sig åt. Sjukfrånvaro på grund av psykiatriska diagnoser är särskilt hög inom kontaktyrken (vård, omsorg och sociala tjänster) där fler kvinnor arbetar. Där finns en hög grad av psykosociala arbetsmiljöbelastningar men också fysiska belastningar och utsatthet för hot och våld. Sjukfrånvaron är lägre inom kontorsbaserade yrken inom till exempel kommunikation, juridik, ekonomi och teknik¹².

Stressrelaterade sjukskrivningar har mer än fördubblats de senaste tio åren.

⁹ Försäkringskassan, [Psykisk ohälsa bakom nästan hälften av alla pågående sjukskrivningar](#), 2017

¹⁰ Försäkringskassan, [Sjukfrånvarons utveckling](#), 2017

¹¹ Försäkringskassan, [Stressrelaterad psykisk ohälsa: 41 procent högre risk för kvinnor](#), 2020

¹² Försäkringskassan, [Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad](#), 2018

Allra lägst är sjukfrånvaron bland egenföretagare och i yrkesgrupper där tidsbegränsade anställningar är vanligt. Det beror sannolikt på att dessa grupper inte anser sig ha råd att sjukskriva sig och därmed riskera arbetet, samtidigt som de saknar de förmåner en tillsvidareanställning och ett kollektivavtal erbjuder och därför förlorar mer ekonomiskt på att vara sjuka¹³.

Att människor generellt skulle få en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv om de jobbade färre timmar är rimligt att anta, liksom att samhället skulle tjäna på att människor var mindre sjukskrivna. Men hur påverkas egentligen stress, hälsa och sjukskrivningar av arbetstidsförkortning?

En större studie som gjorts kommer från Stressforskningsinstitutet. Under 18 månader fick 600 personer på 33 olika arbetsplatser i offentlig sektor testa sex timmars arbetsdag (bl.a. vård, förskola, callcenters och socialkontor). Resultaten visar en förbättring i upplevd stress, oro och trötthet – deltagarna sov bättre och längre jämfört med kontrollgruppen, och effekten höll i sig under hela den tid försöket pågick. Resultatet var likvärdigt oavsett kön och ålder, och oavsett om deltagarna hade barn som bodde hemma eller inte¹⁴.

En slutsats av studien var att minskningar i stress och trötthet kan leda till färre problem och skador på arbetsplatsen, och därmed minska kostnader över tid, bland annat för sjukskrivningar. Man gjorde också antagandet att det potentiellt kan förbättra produktivitet och effektivitet i arbetet. Detta var dock inte något som mättes.

Forskare har också följt och utvärderat försök som gjorts på enskilda arbetsplatser, bland annat på ett äldreboende i Göteborg¹⁵, ett kommunalägt bostadsbolag i Östersund¹⁶ och inom socialtjänsten i Ljusdal¹⁷. Förutsättningarna för försöken skiljer sig något, men resultaten visar i samtliga fall att deltagarna upplever bättre mående, till exempel genom att de är mindre stressade och sover bättre. Påverkan på faktiska sjuktal är mindre påtaglig. I två av försöken har sjukfrånvaron minskat inledningsvis, för att sedan återgå till ungefär samma nivå som innan, medan sjuktalet i det tredje försöket har varit oförändrade. I två av studierna påpekas att sjukfrånvaro kan bero på andra faktorer än just arbetstid, inte minst levnadsvillkor, och att effekterna skulle behöva analyseras i varje enskilt fall. Ett hållbart arbetsliv handlar förstas inte bara om den tid man arbetar, utan i hög grad också om hur stor arbetsbördan och bemanningen är, hur arbetet organiseras och i vilken grad man kan påverka sina arbetsuppgifter. En annan slutsats är att mätbara effekter på sjukfrånvaro syns först efter en längre tid (försöken pågick i 15–18 månader).

¹³ Försäkringskassan, [Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad](#), 2018

¹⁴ Helena Schiller, Stressforskningsinstitutet, [The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress – a group randomized intervention study using diary data](#), 2016

¹⁵ Bengt Lorentzon, Pacta Guideline, [18 månader med 6 timmar](#) – Följeforskning om försök med reducerad arbetstid i Göteborgs Stad, Svartedalens äldrecentrum, 2016

¹⁶ Ulrika Danielsson och Ingrid Zakrisson, [Arbetstidsförkortning sex timmars arbetsdag - en väg till både hälsa och effektivitet?, Resultatrapport](#), 2019

¹⁷ Kaj Gustafsson och Mikael Vallström, [Miraklet i Ljusdal](#), Slutrapport från fölieforskning i anslutning till 7-timmarsprojektet vid socialtjänsten, 2019

Därutöver har Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU) sammanställt forskning om arbetsmiljöns betydelse för depression och utmattningssymptom, där arbetstid ingick som en faktor. Enligt översikten finns visst stöd för att kortare arbetsvecka innebär en något mindre risk för depression. Sambandet gällde dock bara för kvinnor, eftersom underlaget var otillräckligt i de studier som gjorts bland män¹⁸.

Sammantaget pekar de studier som gjorts på att den självupplevda hälsan förbättras av arbetstidsförkortning – deltagarna upplever mindre stress och trötthet, och ökat välbefinnande. När det gäller långsiktiga effekter och hur det påverkar psykiska diagnoser och sjukskrivningar är resultaten inte lika tydliga.

Vilka bestående effekter arbetstidsförkortning får för hälsan är förstas också beroende av under vilka villkor förändringarna görs. Om de förlorade timmarna inte ersätts av annan personal är risken att arbetstagarna snarare blir mer stressade när de måste utföra samma mängd arbete på mindre tid. I denna rapport utgår vi från att de förlorade timmarna ersätts med annan personal i de verksamheter där det behövs.

Erfarenheter från tidigare och pågående försök

DIK:s yrkesgrupper är många och finns på hela arbetsmarknaden – i offentlig, privat och ideell sektor och som egenföretagare. Därför är det intressant att se om det finns skillnader mellan de försök som tidigare gjorts inom olika yrkesområden.

I detta avsnitt presenteras några exempel som valts ut för att ligga så nära DIK:s områden som möjligt. Alla försök har inte följts och utvärderats av forskare. För att få mer information om dessa bjöd expertgruppen in några av arbetsplatserna till ett rundabords-samtal i januari 2020. Information om övriga arbetsplatser har samlats in via e-post och telefon, samt intervjuer som gjorts i media med arbetsplatserna.

Kommunikationsbyråer

Flera kommunikationsbyråer har infört eller testat sex timmars arbetsdag. Här presenterar vi kort de olika försöken. Eftersom detta är konsultverksamheter där man säljer arbetade timmar och där arbetsbelastningen kan vara ojämn, är resultaten intressanta också för andra konsultverksamheter inom DIK:s områden, exempelvis inom kulturproduktion eller arkeologi.

Offentlig sektor

Under arbetet har det inte gått att hitta några försök med arbetstidsförkortning inom DIK:s yrkesområden i offentlig sektor (till exempel bibliotek, museum, arkiv eller kommunikatörer). Här har några försök inom socialtjänst och ett kommunalägt bostadsbolag valts ut, då dessa ligger närmare DIK:s yrken än exempelvis vårdområdet där det också gjorts flera försök.

Studier visar att den självupplevda hälsan förbättras av arbetstidsförkortning, men det saknas tydliga effekter på psykiska diagnoser och sjukskrivningar.

¹⁸ SBU, *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom*, 2014

Presentationsbyrån Background i Falun

Om försöket: Byrån testade sex timmars arbetsdag med full lön under nio månader (2015–2016). De förlorade arbetstimmarna ersattes inte med ny personal.

Syfte: Att jobba smartare och mer effektivt, samt attrahera rätt kompetens för att öka omsättningen.

Organisationsförändringar: Byrån reducerade fikaraster, tog bort halvdagar och den extra semesterveckan och försökte effektivisera möten och arbetssätt. De ställde också krav på personalen att vara mer fokuserade och inte ägna sig åt saker som sociala medier eller privata ärenden på arbetstid.

Resultat: Inledningsvis fungerade den kortare arbetstiden bra och medarbetarnas fokus ökade. När byrån gick in i en period med högre arbetsbelastning försämrades dock arbetsmiljön, det uppstod otydligheter kring hur övertid skulle hanteras och ledningen hann inte ta hand om medarbetarnas stress.

Byrån upplevde också att de tappade en stor del av arbetsglädjen och kreativiteten när det inte längre fanns utrymme för vardagliga samtal. De upplevde inte att servicen till kunder försämrades, men lönsamheten påverkades negativt. Idag har byrån återgått till 40 timmars arbetsvecka men med flexibel arbetstid. Byrån lärde sig mycket av försöket och tycker inte att andra ska vara rädda för att testa arbetstidsförkortning, men framhåller att det är viktigt att förbereda verksamheten och sätta upp mätbara mål¹⁹.

För Background fungerade försöket bra till en början, men när byrån gick in i en mer intensiv period tog arbetsmiljön och arbetsglädjen stryk.

Sökoptimeringsföretaget Brath i Örnsköldsvik och Stockholm

Om försöket: Har haft sex timmars arbetsdag med full lön sedan företaget grundades 2012.

Syfte: Grundarnas tanke var att personal som mår bra och har bättre balans mellan arbete och fritid skulle prestera bättre. Syftet var också att behålla och rekrytera bra kompetens.

Organisationsförändringar: Arbetar 9–16 med en timmes lunchrast. Har inte flextid utan ser det som viktigt att alla är på plats samtidigt. Har inga fikaraster och möten hålls bara när det är nödvändigt. Tar inte betalt per konsulttimme utan för den tjänst de levererar. Övertidsarbete förekommer vid arbetstoppar.

Resultat: Kan inte jämföra med något eftersom de haft sex timmars arbetsdag sedan start, men personalen uppskattar den kortare arbetstiden och rekommenderar arbetsplatsen vidare till andra. Byrån upplever att effektiviteten blir högre och att produktionen inte blir lidande – tvärtom växer företaget och omsättningen snabbt.

Byrån tror att de får lika mycket gjort eftersom de flesta ändå inte orkar jobba kreativt i högt tempo längre än sex timmar, och att mer återhämtning ger bättre idéer. De upplever också att de har lätt att rekrytera och hitta rätt kompetens. Rekommenderar fler att testa men betonar att man behöver ha tillräcklig tid till testperioden och göra de justeringar som krävs för att kunna vara lönsamma²⁰.

Brath har haft sex timmars arbetsdag ända sedan starten 2012 och tror inte att produktionen påverkas negativt – tvärtom upplever de att effektiviteten blir högre.

¹⁹ Information från Gabriel Alenius ägare på Background som deltog i rundabordssamtal den 22 januari 2020, samt från [Tidningen Konsulten](#).

²⁰ Information via e-post från Evelin Abrahamsson projektledare på Brath, samt från [Braths webb](#) och [Svenska Dagbladet](#).

Reklambyrå Oss i Visby

Om försöket: Införde sex timmars arbetsdag med full lön 2016. De förlorade arbetstimarna har inte ersatts med ny personal.

Syfte: Att få nytt kreativt driv på byrå genom att ge medarbetarna mer tid till livet utanför arbetet. Kom fram till att testa och att det skulle gå att återgå till åtta timmars arbetsdag om det inte fungerade.

Organisationsförändringar: Arbetar 9–16 med en timmes lunchrast. Slösar inte bort någon tid och ser till att fakturera för all arbetstid. Den kortare arbetstiden ställer högre krav på planering och ledning.

Resultat: Upplever att de får lika mycket gjort och att personalen mår bättre och är mer kreativ.

När de utvärderade ett halvår efter att försöket påbörjats visade det sig också att de ökat lönsamheten och att kunderna var mer nöjda. På längre sikt har omsättningen varit opåverkad. Har inte sett några effekter på sjukfrånvaro eller personalomsättning, men den var låg redan när försöket började²¹.

Byrå Oss
upplever att
personalen mår bättre
och är mer kreativ
med kortare
arbetstid.

Individ- och familjeomsorgen i Ljusdals kommun

Om försöket: Försök med sju timmars arbetsdag med full lön inleddes i januari 2018 och är nu permanentat. De förlorade arbetstimarna har inte ersatts med ny personal.

Syfte: Att skapa bättre förutsättningar för återhämtning och därigenom mer kvalitet i utredningsarbetet. Att bli en mer attraktiv arbetsgivare och minska stress, sjuktal och personalomsättning – innan försöket var situationen mycket ansträngd.

Organisationsförändringar: Parallellt med arbetstidsförkortningen har ledarskapet förändrats och organisationen arbetat för att bli mer medarbetardriven, tillitsstyrd och samarbetande.

Resultat: Organisationen har fått kraftigt minskad personalomsättning och lättare att rekrytera. Behovet av konsulter har minskat vilket har lett till dramatiskt minskade kostnader och ett förenklat utvecklingsarbete. Personalen upplever mindre stress (även om de faktiska sjuktalet inte har påverkats) och att kvaliteten har kunnat bibehållas i kontakten med klienter.

Förtroendet mellan ledning och personal har ökat. Följeforskarna framhåller att framgångsfaktorn varit att processen varit medarbetarstyrd och att organisationen gått från toppstyrd till tillitsbaserad – arbetstidsförkortningen blev en katalysator för förändring. Det har också varit avgörande med stöd i alla led – politiskt, från ledning och bland personal²².

Individ- och
familjeomsorgen i
Ljusdal har fått minskad
personalomsättning vilket
förbättrat utvecklingsarbetet
och ekonomin. Personalen
upplever mindre stress, även
om sjuktalet inte har
påverkats.

²¹ Information via e-post från Christopher-Robin Maurin, byråledare på Oss Creative, samt intervjuer i SVT, *Veckans Affärer* och *Kollega*.

²² Information från följeforskaren Mikael Vallström som deltog i rundabordssamtalet den 22 januari 2020, samt från *forskarnas utvärdering* och *Dagens samhälle*.

Socialekreterare inom barn och familj i Hallstahammar

Om försöket: Försök med 35 timmars arbetsvecka med full lön inleddes i januari 2017 och är sedan januari 2019 permanentat. De förlorade arbetstimmarna har täckts upp genom fler anställda handläggare.

Syfte: Att minska personalomsättningen och rekrytera fler behöriga socialekreterare genom att ge de anställda mer tid till återhämtning och bli en mer attraktiv arbetsgivare.

Organisationsförändringar: Har anställt ytterligare två socialekreterare för att kompensera för den tid som försvann i och med arbetstidsförkortningen. Handläggarna hjälps åt att lägga sina scheman så att det alltid är bemannat 8-16.30. Då det är en verksamhet där akuta situationer kan uppstå behöver de också vara flexibla och stanna kvar om något händer.

Resultat: Försöket utvärderas genom en årlig enkät samt mätningar av arbetsbelastning per månad. Resultaten har varit unisont positiva. Sjukfrånvaro och personalomsättning har minskat drastiskt och intresset vid rekryteringar har ökat. De har också fått en mer stabil arbetsgrupp med färre konsulter, vilket bland annat gjort att barnen drabbas av färre handläggaryten och att det ekonomiska resultatet har förbättrats. Inga extra medel har avsatts för satsningen – kostnaden för fler anställda har kunnat mötas genom mindre sjukskrivningar och färre rekryteringar. Personalen har fått löneutveckling och kompetensutveckling som innan. Kontinuerliga avstämningar och att medarbetarna tar ansvar och är flexibla har varit framgångsfaktorer. Avgörande har också varit att ta in fler handläggare för att de anställda inte ska behöva göra samma arbete på kortare tid²³.

Bland socialekreterarna i Hallstahammar har både sjukfrånvaro och personalomsättning minskat med sju timmars arbetsdag.

²³ Information via e-post från enhetschef Malin Rådberg, samt från artiklar i [P4 Västmanland](#), [SVT Västmanland 1](#) och [SVT Västmanland 2](#).

Östersundshem, kommunalägt bostadsbolag

Om försöket: Försök med sex timmars arbetsdag med full lön inleddes i februari 2018 och pågick i 18 månader. De förlorade arbetstimarna ersattes inte med ny personal eftersom förändringen inte fick kosta något.

Syfte: Hög arbetsbelastning gjorde att många var stressade och hade sömnproblem. Försöket var en fortsättning på en större friskvårdssatsning för att ge personalen bättre möjlighet till återhämtning och förbättra sjuktalen som hade ökat successivt under flera år.

Organisationsförändringar: Personalen fick själva vara med och utforma hur förändringen skulle gå till. Eftersom organisationen skulle vara bemannad hela dagen infördes två skift (8–15 och 10–17). Möten effektiviserades och den kortare arbetstiden gjorde att medarbetarna tog färre fikapaus. Man behöll arbetstidsmättet på åtta timmar för att det inte skulle påverka exempelvis sjukförsäkring och arbetslöshetsförsäkring, och löste det formellt genom att personalen hade beredskap två timmar per dag. Enligt utvärderingen jobbade man i praktiken i snitt 6,4 timmar och övertiden minskade kraftigt.

Resultat: Den upplevda stressen låg på ungefär samma nivå hela perioden, trots att de anställda skulle utföra samma arbete på kortare tid. Medarbetarnas sömn och välbefinnande förbättrades, särskilt kvinnornas. Arbetsgivaren fick fler spontanansökningar och omsättningen påverkades positivt. Sjukfrånvaron minskade till en början för att sedan återgå till samma nivåer som innan försöket. Enligt utvärderingen berodde det dock främst på andra faktorer, bland annat att VD:n figurerade i media och byttes ut. Några mätbara effekter på effektiviteten uppmättes inte. Däremot ansåg medarbetarna att projektet påverkade arbetsmotivationen positivt, och uppskattade särskilt att få större möjlighet att själv styra sitt arbete. Att involvera personalen i förändringarna lyfts fram som en framgångsfaktor – när de får mer ansvar vill de förvalta förtroendet. Försöket har inte fortsatt, bland annat på grund av turbulensen kring företaget i media som lett till personalnedskärningar, samt att det inte längre finns stöd hos politiker och ledning²⁴.

På Östersundshem påverkades arbetsmotivationen positivt, även om effektiviteten var oförändrad. Sjukfrånvaron minskade till en början men återgick till tidigare nivåer när företaget gick in i en turbulent tid.

²⁴ Information via telefonsamtal med kommunikationschef Malin Gunnarsson, samt från [Forskningsrapport](#) och artikel i [Chefstidningen](#).

Summering av tidigare försök

Av försöken blir det tydligt att olika verksamheter har olika förutsättningar och att fler faktorer än arbetstiden påverkar arbetsmiljön, den upplevda stressen och sjukfrånvaron.

- Gemensamt för alla försök är att en arbetstidsförkortning ställer krav på förändringar i organisationen och att dessa måste anpassas efter verksamheten. För en hållbar övergång krävs omorganisering och förberedelse i organisationen, och i vissa yrken krävs att man täcker upp med mer personal.
- Framgångsfaktorer i flera av projekten har varit att involvera personalen i förändringarna och ge dem mer inflytande över verksamheten, samt att ha regelbundna avstämningar kring hur det fungerar och möjlighet att göra anpassningar under vägens gång.
- I konsultverksamheter är en förutsättning att man säkerställer ekonomin, till exempel genom att fakturera per uppdrag istället för timmar, eller genom att se till att all arbetad tid faktureras.
- I de fall man inte tar in mer personal för att täcka upp för bortfallet i arbetade timmar verkar man behöva effektivisera arbetet och skala bort onödiga möten, fikapauser och annat. Flera lyfter att privata ärenden inte längre görs på arbetstid och att man jobbar mer fokuserat utan att störa varandra.

Av försöken blir det tydligt att olika verksamheter har olika behov och förutsättningar. En framgångsfaktor för flera har varit att ge personalen inflytande över hur arbetstidsförkortningen ska genomföras.

- Studier visar att anställda ägnar mellan 1,5 och 3 timmar om dagen åt slösurfande, privata ärenden, småprat och annat så kallat "tomt arbete"²⁵
 - tid som åtminstone till del skulle kunna tas ut i kortare arbetstid. Samtidigt visar andra studier att avbrott i arbetet är viktiga och gör människor mer produktiva. Att effektivisera arbetet så mycket att pauser och småprat inte ryms kan påverka arbetsmiljön negativt och höja stressnivån²⁶.
- Det är också viktigt att komma ihåg att det inte finns utrymme för effektivisering i alla verksamheter – på många arbetsplatser är arbetet redan så rationaliserat som det går, och man är redan för få anställda på för mycket arbete.



En generell arbetstidsförkortning skulle påverka olika verksamheter på olika sätt. Vissa skulle ha enklare att ställa om genom att omorganisera eller effektivisera, medan det i andra verksamheter skulle krävas stora förändringar i organisationen och arbetsmiljön eller att ekonomiska medel tillförs.

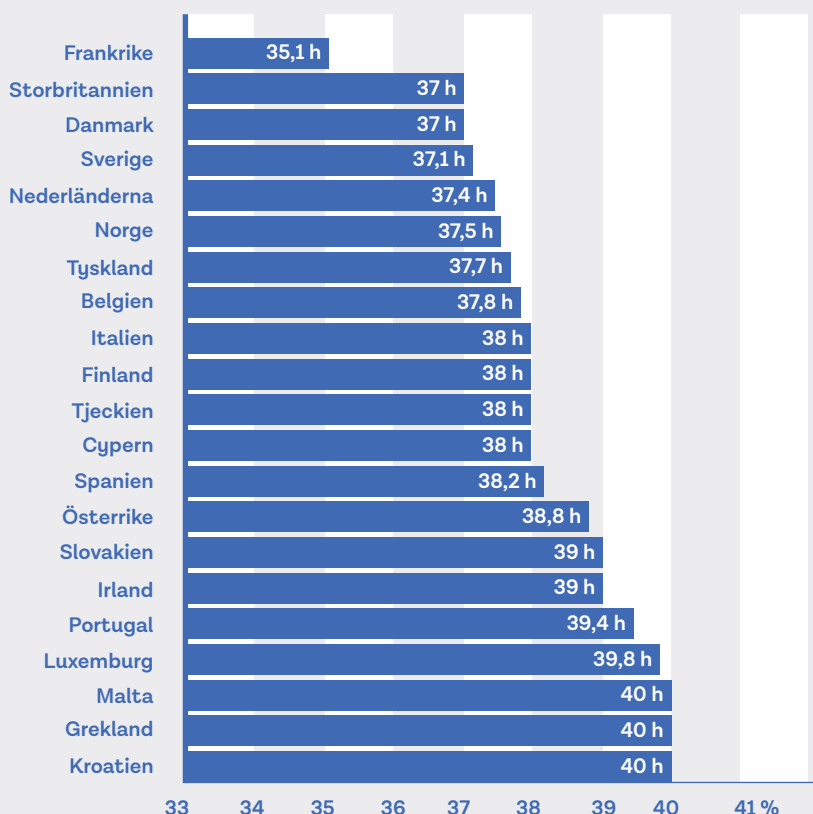
²⁵ Paulsen, *Empty Labor: Subjectivity and Idleness at Work*, 2013

²⁶ Avgoustaki och Frankkort, *Implications of Work Effort and Discretion for Employee Well-Being and Career-Related Outcomes: An Integrative Assessment*, 2018

Figur 1.

Genomsnittlig kollektivavtalad veckoarbetstid

Bara två EU-länder har en lagstadgad maxarbetstid som är lägre än 40 timmar i veckan – Belgien och Frankrike. Många länder har däremot en lägre genomsnittlig veckoarbetstid genom kollektivavtal, däribland Sverige.



Internationell utblick

– hur mycket jobbar man i andra länder?

De flesta industriländer har en lagstadgad arbetstid på 40 timmar i veckan. Bara två EU-länder har en lagstadgad maxarbetstid som är lägre – Belgien med 38 timmar och Frankrike med 35 timmar. Däremot har många länder en kollektivavtalad arbetstid som understiger 40 timmar²⁷. (Se figur 1.)

Som framgår av diagrammet ligger Sverige bland de länder som har den lägsta avtalade veckoarbetstiden. Man får här ha med sig att siffrorna avser den genomsnittliga arbetstiden, och att det finns stora skillnader mellan olika yrkesområden och branscher. Vanligast är att arbetstiden är förkortad till 37, 38 eller 39 timmar per vecka. Detta förekommer till exempel inom industrin, vården, detaljhandeln och banksektorn, och särskilt inom yrken där det är vanligt med arbete i skift eller på kvällar, nätter och helger²⁸.

Eftersom definitioner av arbetstid skiljer sig åt mellan länder är det svårt att göra jämförelser rakt av. Det finns också skillnader i antalet semesterdagar, föräldrapenningdagar och möjligheten att gå ned i arbetstid – i alla dessa avseenden har Sverige bland de mest generösa reglerna. Detta påverkar förstås den totala arbetstiden över året.

²⁷ Eurofund, Working time in 2017–2018

²⁸ Eurofund, Working time in 2017–2018

Exemplet Frankrike

Exemplet Frankrike är intressant då de är ett av få länder som relativt nyligt, år 1998, ändrat den lagstadgade arbetstiden från 39 till 35 timmar per vecka. Syftet var primärt att öka sysselsättningen, men också befolkningens välmående. Reformen finansierades genom ett överskott i socialfonderna samt genom skatter på bland annat miljöförstörande utsläpp, alkohol och företag med hög omsättning²⁹.

Lagändringen följdes av förhandlingar mellan fack och arbetsgivare för att komma överens om hur den skulle genomföras. Staten stöttade förändringen på olika sätt, bland annat genom att sänka arbetsgivarnas sociala avgifter. Tanken var att reformen inte skulle leda till minskade löner, men trots subventionerna enades drygt tre fjärdedelar av arbetsgivarna med facken om att införa en lönefrysning eller bara ge en blygsam löneökning under i genomsnitt två år. Arbetsgivarna drev också igenom en större flexibilitet i arbetstidens förläggning vilket resulterade i en överenskommelse om att arbetstiden skulle vara i genomsnitt 35 timmar per vecka, men att den kunde variera över året. Den efterföljande regeringen höjde också gränsen för det maximala antalet övertidstimmar. Förändringen tog lång tid att genomföra och vissa omfattas fortfarande inte av 35-timmarsveckan.

I privat sektor visar arbetsgivarnas utvärderingar att produktiviteten påverkades positivt och att konkurrenskraften inte försämrades. I offentlig sektor uppstod kraftig brist på personal, vilket ledde till mer överbelastning än innan reformen. Staten samlade på sig en stor skuld till personalen genom miljontals dagar i sparade tidskonton och timmar av obetald övertid.

Utvärderingar av hur välbefinnandet påverkades visar på olika resultat för olika grupper. En majoritet upplevde en förbättring (59 procent), medan nästan en tredjedel tvärtom upplevde att de blev mer stressade på grund av att arbetet intensifierades och att arbetsgivarna ställde högre krav. Stressen drabbade främst dem med liten möjlighet att påverka sina scheman. Personer i högkvalificerade jobb med möjlighet att styra över sin tid, och personer med barn under tolv år, var mest nöjda med reformen.

Under de första åren, 1998–2002, uppskattas att 350 000 nya jobb skapades. En annan effekt var att en del av de som arbetat deltid innan reformen nu arbetade heltid. Effekten på sysselsättningen är dock svår att överföra till andra länder. Den beror bland annat på hur hög arbetslösheten och det kvinnliga arbetskraftsdeltagandet var innan reformen, och vilken arbetsmarknadspolitik som förs under tiden.

En samlad slutsats av de utvärderingar som gjorts är att det inte finns en 'one size fits all' för arbetstidsförkortning – det måste anpassas efter förutsättningarna i olika sektorer³⁰.

Frankrikes förkortning från 39 till 35 timmar uppskattas ha skapat 350 000 nya jobb och fler heltidsarbetande. Många upplevde förbättrat välbefinnande, samtidigt som en stor grupp sa sig ha blivit mer stressade.

²⁹ Arbetsmarknadsdepartementet, *Kortare arbetstid – för och emot*, Ds 2000:22

³⁰ Lord Skidelsky, Progressive Economy Forum, *How to achieve shorter working hours*, 2019

Så har tidigare arbetstidsförkortningar i Sverige finansierats

De arbetstidsförkortningar som genomfördes under 1950–70-talen finansierades genom att Sverige då, tack vare teknikutvecklingen, hade en mycket snabb ökning i produktivitet per arbetad timme. Produktivitetsökningen låg då på drygt 5 procent per år, jämfört med omkring 2 procent idag.

Arbetstagarna får som regel ta del av produktivitetsökningar genom högre löner, men tack vare den snabba ökningen kunde löntagarna då avstå en del av löneökningens utrymme till förmån för kortare arbetstid och ändå få mer pengar i plånboken.

Produktivitetsökningen innebar också att man samtidigt kunde höja skatterna för att finansiera en utbyggnad av välfärden. De timmar som gick förlorade komparerades framförallt av kvinnornas inträde på arbetsmarknaden som skedde parallellt med arbetstidsförkortningen, men också av en betydande arbetskraftsinvandring.

Källor: Arbetsmarknadsdepartementet, Kortare arbetstid – för och emot, Ds 2000:22, Finansdepartementet, Långtidsutredningen 1999/2000, SOU 2000:7, samt SCB.

Ekonomiska förutsättningar för och effekter av arbetstidsförkortning

Idag har vi inte samma gynnsamma förhållanden som under 1950–70-talen. Produktiviteten ökar inte tillräckligt för att arbetstiderna både ska kunna få kortare arbetstid och samtidigt fortsätta ha en lika stor procentuell löneökning. Under åren 2019–2035 beräknas produktiviteten öka med i genomsnitt 2 procent per år. Den svagare utvecklingen beror i hög grad på att Sverige har en växande andel äldre och stora grupper som står utanför arbetsmarknaden, där personer utan gymnasieutbildning och utrikes födda är överrepresenterade³¹.

På enskilda arbetsplatser går det att dra ned på arbetstiden utan att täcka upp med mer personal, och därmed utan att det behöver finansieras ekonomiskt. Det fungerar dock inte för alla arbeten, och en generell arbetstidsförkortning skulle kräva någon form av finansiering. Det kan göras genom att skatter höjs och/eller omfördelas, och/eller genom att arbetstiderna under en tid avstår löneökningar i utbyte mot kortare arbetstid. Man kan förstås välja att beskatta eller omfördela så att olika grupper påverkas på olika sätt, till exempel genom att höginkomsttagare står för en större del av arbetstidsförkortningen än låginkomsttagare. I slutändan skulle dock både minskade löneökningar och höjda skatter påverka individens ekonomi på något sätt – man köper sig helt enkelt mer fritid.

Hur förändringen än genomfördes skulle det inte gå att garantera bibehållen löneutveckling eftersom det skulle bli en fråga om förhandling mellan arbetsgivar- och arbetstidsgivarorganisationer. Åtminstone en del av reformen skulle med all sannolikhet behöva finansieras genom att löntagarna avstod löneutveckling. Därför tittar vi i detta avsnitt närmare på hur det skulle påverka DIK:s medlemsgrupper.

Flera arbetsförkortningar på både lokal och central nivå har finansierats genom att arbetstiderna helt eller delvis avstått löneökningar, exempelvis inom vården där heltidsarbete i vissa verksamheter redan är lägre än 40 timmar per vecka³². Det har också använts som ett sätt att finansiera annat – i den norska avtalsrörelsen år 2000 gjorde fackföreningsrörelsen exempelvis avkall på löneökningar för att få igenom en femte semestervecka³³.

Relativt nya beräkningar som gjorts visar att arbetstiderna behöver avstå ungefär ett års löneökningar för att få en timmes mindre arbetstid per vecka (Katalys³⁴), Kommunal³⁵). Förkortningen skulle då kunna genomföras med en timme per år, till dess att önskad arbetstid nåtts.

DIK:s medlemmar har under de senaste tio åren haft en procen-

Tidigare arbetstidsförkortningar i Sverige har finansierats genom samhällets höga produktivitetsökningar. Idag ökar produktiviteten inte tillräckligt för att arbetstiderna både ska kunna få kortare arbetstid och lika stor löneökning.

³¹ Finansdepartementet, *Långtidsutredningen*, SOU 2019:65

³² Arbetsmarknadsdepartementet, *Kortare arbetstid – för och emot*, Ds 2000:22

³³ Tegle och Hegelund på uppdrag av Tankesmedjan Katalys, *Måste vi jobba 8 timmar per dag?*, 2015

³⁴ Tegle och Hegelund på uppdrag av Tankesmedjan Katalys, *Måste vi jobba 8 timmar per dag?*, 2015

³⁵ Kommunal, *Arbetstidsförkortning – Tid är pengar*, 2019

tuell löneökning på 2,55 procent per år. Siffran gäller i genomsnitt för åren 2009–2019 och för alla DIK:s medlemsgrupper. Medianlönen har under samma period ökat från 27 200 kr till 35 000 kr per månad³⁶. Den procentuella löneökningen stämmer ungefär överens med den generella löneökningen i Sverige under samma period (2,40 procent)³⁷.

Om löneökningen fortsatte i samma takt, skulle det innebära att DIK:s medlemmar på fem års sikt i genomsnitt skulle tappa cirka 4 700 kronor i månadslön, och på tio års sikt ungefär 10 000 kr. Det skulle påverka olika individer på olika sätt eftersom DIK har en relativt stor lönespridning bland medlemsgrupperna. Man får också ha med sig att inflationen (stigande priser på varor och tjänster) samtidigt skulle göra den ursprungliga lönen mindre värd. Inflationen har under de senaste tio åren legat på i genomsnitt 1 procent per år, men har de senaste tre åren legat högre (ca 1,9 procent per år)³⁸.

Det går givetvis att genomföra arbetstidsförkortningen under längre tid, exempelvis med en halvtimme per år under totalt tio år för att slutligen nå 35 timmars arbetsvecka. Då kan halva löneutrymmet användas till kortare arbetstid och resterande del till en mindre löneökning som ungefär skulle motsvara inflationen (1,3 procent). Skulle produktiviteten bli oväntat hög går det också att använda överskottet till att höja lönerna ytterligare. Enligt Finansdepartementets beräkningar kommer dock produktivetsökningen ligga på samma nivå åtminstone fram till år 2035³⁹.

En arbetstidsförkortning skulle också i sig kunna påverka produktiviteten i samhället, men här ger forskningen inget entydigt svar. Konjunkturinstitutet⁴⁰ har i en rapport konstaterat att det finns studier som visar på både ökning och minskning. I deras beräkningar utgår de därför från att arbetstidsförkortning inte skulle ha någon långsiktig effekt på produktiviteten. I en rapport som skrivits på uppdrag av Tankesmedjan Katalys menar författarna att sänkt arbetstid har potential att öka produktiviteten per arbetstimme i privat sektor, medan den troligen skulle vara oförändrad i kommunal sektor där vårdtagares, medborgares eller öppetiders behov ofta styr behovet av arbetade timmar. Andra utredningar har bedömt att minskad arbetstid initialt skulle kunna öka produktiviteten genom effektivare arbete, bättre organisering och mer flexibla arbetstider, men att detta sannolikt skulle planas ut över tid^{41,42}.

Beräkningar visar att en minskning från 40 till 35 timmars arbetsvecka ungefär skulle motsvara kostnaderna för löneökningar under fem års tid. Om en DIK-medlem skulle avstå löneutveckling under fem år skulle det innebära en förlust på 4 700 kronor i månadslön (i genomsnitt).

Om personalen är piggare med kortare arbetstid kan de teoretiskt prestera bättre och bli mer effektiva. I vissa yrken spelar dock effektiviteten mindre roll – exempelvis är undervisning eller museiverksamhet svår att bedriva i snabbare takt. Sannolikt skulle produktivitet och effektivitet påverkas på olika sätt i olika verksamheter.

³⁶ Siffrorna kommer från DIK:s årliga löneenkäter 2009–2019

³⁷ SCB, [Löneutveckling 1992–2018](#)

³⁸ SCB, [Inflation i Sverige 1831–2019](#)

³⁹ Finansdepartementet, [Långtidsutredningen](#), SOU 2019:65

⁴⁰ Konjunkturinstitutet, [Samhällsekonomiska effekter av en allmän arbetstidsförkortning](#), avsnitt i SOU 2002:58

⁴¹ Finansdepartementet, [Långtidsutredningen 1999/2000](#), SOU 2000:7

⁴² Arbetsmarknadsdepartementet, [Kortare arbetstid – för och emot](#), Ds 2000:22

En arbetstidsförkortning får förstås också andra konsekvenser på samhällsekonomin. Till exempel minskar konsumtionen om arbetstagarnas löner stannar av eller ökar i långsammare takt. Om arbetstagarna tappar i löneutveckling och de förlorade arbetstimarna inte täcks upp med ny personal minskar också skatteintäkter. Det innebär i sin tur mindre resurser till att finansiera den gemensamma välfärden.

Minskade skatteintäkter kan delvis bemötas om de förlorade timmarna ersätts med personer som tidigare arbetade ofrivillig deltid eller var arbetslösa, eftersom det i sin tur skulle innebära minskade utgifter kopplade till a-kassa och arbetsmarknadsinsatser. Hur stora dessa effekter skulle bli är svåra att beräkna, men de flesta bedömare menar att arbetslösheten bara skulle påverkas marginellt (IFAU⁴³, Katalys⁴⁴, Konjunkturinstitutet⁴⁵).

Arbetslösheten anses istället vara beroende av andra faktorer, framförallt hur lätt det är att matcha lediga jobb med kvalificerad arbetskraft, vilket i sin tur är beroende av arbetsmarknads- och utbildningspolitik.

Det finns också potentiella ekonomiska effekter som är svåra att beräkna på förhand, exempelvis värdet av att fler har tid att engagera sig ideellt eller vara mer närvarande föräldrar. Även de långsiktiga effekterna på saker som minskade sjukskrivningar, mindre personalomsättning och färre förtidspensioneringar är svåra att beräkna och de få studier som gjorts har inte kunnat visa några tydliga resultat (se avsnittet *Skapar arbetstidsförkortning ett mer hållbart arbetsliv?*). Eftersom välfärdsbehoven idag är så pass stora skulle skatterna sannolikt behöva höjas för att kompensera för bortfallet, även om arbetstidsförkortningen i sig finansierades genom mindre löneökningar. Det går förstås att styra vilka skatter som höjs. Exempelvis kan man som i Frankrike välja att beskatta miljösådlig konsumtion eller produktion.

Förutom de ekonomiska aspekterna krävs också att det finns arbetskraft som kan täcka upp för de förlorade arbetstimarna. Ett företag kan förvisso välja att anpassa sin produktion efter en arbetstidsförkortning genom att omorganisera eller dra ned något på verksamheten, om ekonomin tillåter. Men i offentlig sektor är behovet av arbetade timmar ofta oförändrat – biblioteket eller museet måste bemannas på samma sätt för att behålla sina öppettider. Där måste de förlorade timmarna istället kompenseras genom ny personal. I vissa fall kan det fungera bra genom att personal som idag jobbar ofrivillig deltid utökar sin arbetstid. I andra fall, som i yrken där det råder brist på arbetskraft, kan det bli svårare. Ett tydligt exempel är inom vård och omsorg där behovet dessutom växer i takt med en åldrande befolkning. Men det skulle också uppstå problem bland vissa av DIK:s yrkesgrupper.

De få studier som gjorts har inte tydligt kunnat visa att arbetstidsförkortning leder till minskade sjukskrivningar, mindre personalomsättning, färre förtidspensioneringar eller minskad arbetslöshet.

⁴³ IFAU, *Arbetstidsförkortning, löner och arbetslöshet*, 2001


⁴⁴ Tegle och Hegelund på uppdrag av Tankesmedjan Katalys, *Måste vi jobba 8 timmar per dag?*, 2015

⁴⁵ Konjunkturinstitutet, *Samhällsekonomiska effekter av en allmän arbetstidsförkortning*, avsnitt i SOU 2002:58

Exempelvis råder det redan idag brist på bibliotekarier, samtidigt som pensionsavgångar väntar och drygt hälften av skolbiblioteken saknar bemanning. I andra yrken, där det är större konkurrens om jobben, skulle arbetstidsförkortning tvärtom kunna vara en fördel eftersom fler skulle få ett relevant jobb eller kunna gå från en tillfällig anställning till tillsvidare. Det är fallet inom delar av kommunikationsbranschen och kultursektorn.

För att summera är de exakta effekterna av en arbetstidsförkortning svåra att beräkna. De beror bland annat på hur en sådan reform genomförs, med hur många timmar tiden kortas ned och i vilket tempo samt vilken arbetsmarknadspolitisk och ekonomisk politik som förs under tiden.

**Klart är att arbetstids-
förkortningar inte är gratis.
Resurser måste på något sätt
omfördelas. I slutändan är det
en fråga om värderingar
– anses priset värt att betala
eller inte?**



Tidigare forskning och försök visar på blandade resultat och det är inte säkert att arbetstidsförkortning skulle lösa många av de utmaningar som medlemmarna står inför, exempelvis kopplat till hög arbetsbelastning, låg bemanning och dålig organisering av arbetet.

Enkätresultat

– vad tycker DIK:s medlemmar?

Frågan är då hur DIK:s medlemmar värderar högre löner jämfört med kortare arbetstid. För att ta reda på det skickade expertgruppen ut en enkät till medlemmarna som var öppen 7 januari-28 januari 2020. Alla medlemmar med en giltig e-postadress fick enkäten och 8 158 personer svarade. Det ger en svarsfrekvens på drygt 47 procent. De som svarat speglar medlemsgruppen mycket väl sett till kön, ålder, yrkes-/studieområde, sektor och anställningsform.

Så mycket jobbar DIK:s medlemmar idag

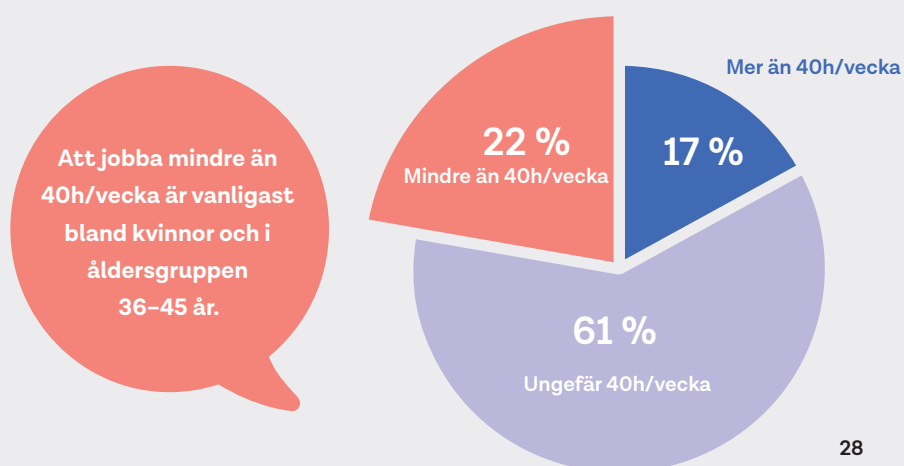
Som en bakgrund till resultaten av enkäten är det intressant att veta hur mycket DIK:s medlemmar jobbar idag. I frågan har medlemmarna ombetts att utgå från hur mycket de generellt jobbar under en vanlig arbetsvecka, oavsett vad den överenskomna arbetstiden är.

(Se figur 2.)

22 procent av de som svarat på enkäten jobbar idag mindre än 40 timmar per vecka. Det kan vara både frivilligt och ofrivilligt. Deltidsarbete är vanligast inom yrkesområdena *språk/tolk/översättning*, *undervisning/forskning* och *bibliotek*. Det är också vanligare bland kvinnor (23 procent) än bland män (18 procent), och i åldersgruppen 36–45 år (28 procent) jämfört med övriga åldersgrupper.

17 procent jobbar mer än 40 timmar i veckan. Det är vanligast inom *undervisning/forskning*, *reklam/PR/marknadsföring* samt *kulturadministration/kulturproduktion*. Det är också vanligare bland de över 46 år. En längre arbetsvecka är ungefär lika vanligt bland kvinnor som bland män.

Figur 2.
Hur mycket jobbar du idag?



DIK:s medlemmar vill ha 34,5 timmars arbetsvecka

Normalarbetstiden är idag högst 40 timmar per vecka, men DIK:s medlemmar önskar generellt att den var lägre. Det är vanligast att vilja ha 30 eller 35 timmars arbetsvecka, men svaren är brett fördelade och en relativt stor grupp vill också behålla 40 timmars arbetsvecka. I genomsnitt tycker medlemmarna att veckoarbetstiden ska vara 34,5 timmar (medianen av alla svar).

Skillnader i önskad arbetstid är liten mellan olika yrken. Grupperna *museum/utställning*, *reklam/PR/marknadsföring*, *språk/tolk/översättning* och *undervisning/forskning* vill ha en marginellt längre arbetsvecka än övriga yrkesgrupper. I privat sektor vill man generellt ha längre arbetsvecka än i övriga sektorer, och sett till anställningsform vill egenföretagare och pensionärer ha en något längre arbetsvecka. De allra yngsta (24 år eller yngre) och de allra äldsta (65 år eller äldre) vill ha längre arbetsvecka än övriga åldersgrupper, och män vill ha något längre arbetsvecka än kvinnor. Alla skillnader mellan olika grupper är dock marginella – det skiljer ungefär en halvtimme i önskad arbetstid.

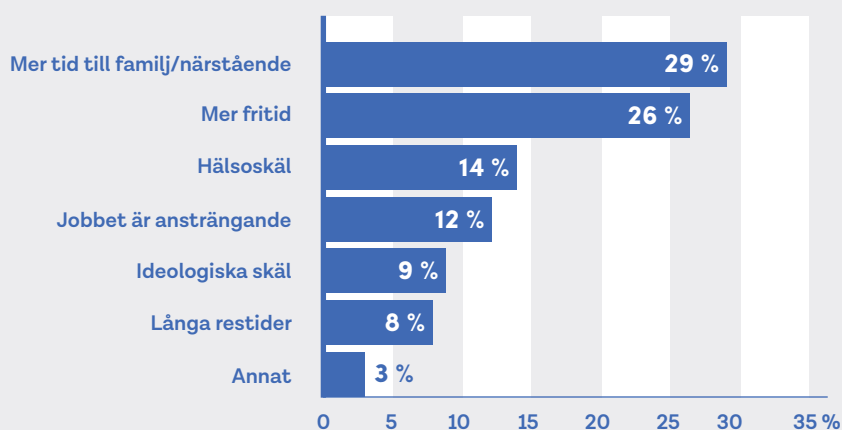
Den vanligaste orsaken till att man önskar kortare arbetstid är att få mer tid för familj och närstående (29 procent) eller för fritidsintressen så som träning, ideellt engagemang eller annat (26 procent). Därefter följer alternativen hälsoskäl (14 procent) eller att jobbet är fysiskt eller psykiskt ansträngande (12 procent). En något mindre andel anger ideologiska skäl (9 procent) eller långa restider (8 procent). (Se figur 3.)



Den önskade arbetstiden skiljer sig inte så mycket mellan olika grupper och yrken.

Figur 3.

Varför vill du att normalarbetstiden ska vara kortare?



Män har i högre grad svarat att de vill ha kortare arbetstid för att få mer tid till fritidsintressen, medan kvinnor i högre grad valt alternativet mer tid för familj och närstående.

3 procent har svarat ”annat” och lämnat en kommentar. De mest framträdande skälen är att man anser att jobbet skulle kunna göras lika bra på kortare tid, eller att en arbetstidsförkortning till och med skulle kunna bidra till ökad effektivitet tack vare utvilade medarbetare med bättre balans mellan arbete och fritid. Många lyfter att de har mycket ineffektiv tid på jobbet som skulle kunna skalas bort, eller att de ändå inte är produktiva under dagens sista timmar.

Flera lyfter också fram samhällliga fördelar som att det skulle kunna leda till mindre sjukskrivningar, att vi kan dela på arbetstillfällena och att vi skulle orka fler yrkesverksamma år.

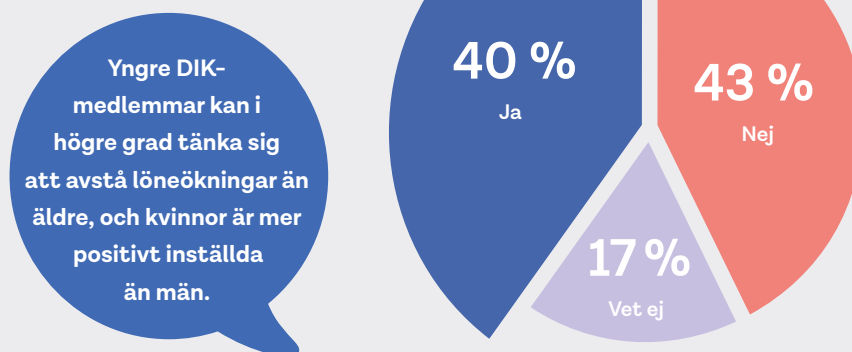
Några framhåller klimataspekter som att vi skulle kunna jobba fyra dagar i veckan och minska antalet resor, konsumera mindre och få mer tid att leva självförsörjande. Andra lyfter fram att produktiviteten ökar, bland annat tack vare ny teknik, och att det borde tas ut i kortare arbetstid istället för högre löner och ökade vinster.

– Efter dom landvinningar som mänskligheten har gjort det senaste århundradet med automatisering och effektivisering av arbete tror jag inte vi behöver jobba mer med bibehållen standard. Den vinst som vi gjort har vi nu tagit ut i mer konsumtion och större vinster i kapitalet. Jag hade hellre sett att vi tagit ut det i tid så vi kunnat jobba mindre...

– Jag anser att heltidsnormen är skadlig både för individer och samhälle. Att ha ett meningsfullt liv utanför arbetet, vårda sina relationer och sin hälsa, engagera sig i politik eller fritidsintressen - det hinner man knappt om man jobbar heltid. Tycker det är skevt att medelklassen idag har så mycket pengar att spendera på klimatskadlig konsumtion och resor, samtidigt som den psykiska ohälsan pga stress ökar. Dessutom undrar jag vad det är för mening med teknik och digitalisering om det inte frigör människor till att göra andra saker. Arbetstidsförkortning skulle kunna göra vårt sjuka samhälle friskare på så många plan.

Figur 4.

Skulle du vara beredd att avstå löneökningar under 5 års tid för att få 35 timmars arbetsvecka?



De flesta tycker att kortare arbetstid är viktigare än högre lön

Som tidigare beskrivits skulle en arbetstidsförkortning där de förlorade timmarna ersätts av någon annan kräva någon form av finansiering. Ett sätt som använts historiskt är att byta kommande löneökningar mot kortare arbetstid, och beräkningar visar att en minskning från 40 till 35 timmars arbetsvecka ungefär skulle motsvara kostnaderna för löneökningar under fem års tid (se avsnittet *Ekonomiska förutsättningar för och effekter av arbetstidsförkortning*). Medlemmarna har därför fått frågan om de skulle vara beredda att avstå löneökningar under fem års tid för att få 35 timmars arbetsvecka.

Som framgår av **figur 4** svarar majoriteten nej (43 procent), samtidigt som en nästan lika stor grupp svarar ja (40 procent). De som svarat ja fick också en följdfråga om de var beredda att avstå löneökningar under tio års tid för att få 30 timmars arbetsvecka, vilket 27 procent av dem kan tänka sig att göra.

Yngre respondenter är mer positivt inställda till att avstå löneökningar än äldre, och kvinnor är mer positiva än män. De som jobbar inom *reklam/PR/marknadsföring* eller *arkeolog/antikvarie/konservator/kulturmiljövård* är mer negativt inställda än övriga yrkesgrupper. Mest positiva är de som jobbar inom *kulturadministration/kulturproduktion* och *arkiv*. Det finns också skillnader kopplat till anställningsform där de som är tidsbegränsat anställda, egenföretagare och arbetslösa är mer positiva till att avstå löneökningar jämfört med de som är tillsvidareanställda.

En stor grupp har svarat ”vet ej” (17 procent). I frisvaren resonerar många kring att det beror på om andra löntagare/yrkesgrupper också avstår lön, och hur mycket kostnader för till exempel hyra, pendling och mat ökar under samma period. Många skriver att kostnaden bör läggas på arbetsgivare och staten snarare än arbetstagare, eller att löneutvecklingen åtminstone borde motsvara inflationen. Bland de som svarat nej påtalar flera att de skulle ha svårt att få ihop det ekonomiskt om lönen sänks och att det dessutom påverkar pensionen.

– Då min pension kommer bli dålig, har jobbat för mycket i kulturlivet, så är bra lön och därmed något bättre pension absolut viktigast. Annars kan jag inte bli pensionärens vid 70.

– I en marknadsekonomi med inflation går det inte att frysa lönen - det är en fattigdomsfälla.

– Eftersom vi är relativt lågavlönade tycker jag det är svårt att avstå de ytterst modesta löneökningar det brukar bli fråga om. Men allt har naturligtvis ett pris någonstans.

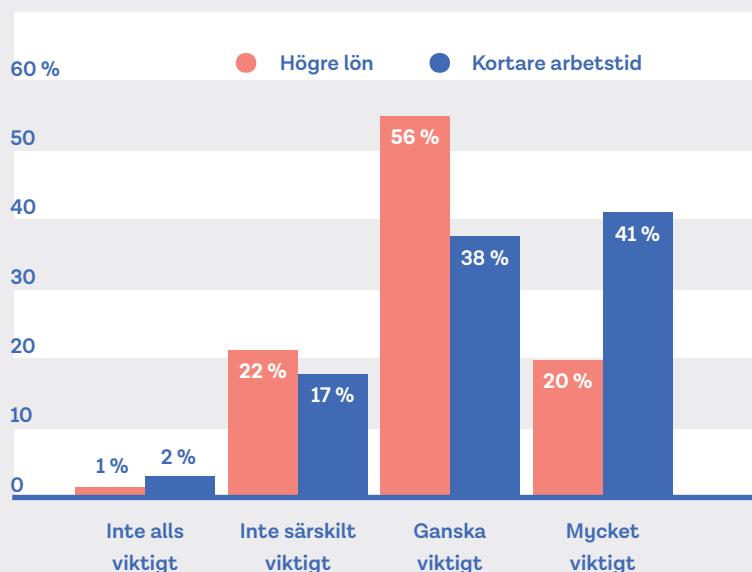
Både fem och tio år är en lång tid. Även om en majoritet inte kan tänka sig att avstå löneökning under fem år får svaren tolkas som att medlemmarna generellt värderar kortare arbetstid högt. Det bekräftas också av svaren på frågorna om hur viktigt medlemmarna tycker det är att få kortare arbetstid respektive högre lön. (Se figur 5.)

Många anser att löneutvecklingen åtminstone måste motsvara inflationen eftersom andra kostnader för exempelvis hyra, pendling och mat fortsätter att öka.

Figur 5.

Hur viktigt är det för dig att få högre lön respektive kortare arbetstid?

Betydligt fler tycker att det är mycket viktigt att få kortare arbetstid än att få högre lön. Totalt tycker nästan åtta av tio medlemmar att det är ganska eller mycket viktigt att få kortare arbetstid.



Betydligt fler tycker att det är mycket viktigt att få kortare arbetstid (41 procent) än att få högre lön (20 procent), och totalt tycker nästan åtta av tio medlemmar att det är ganska eller mycket viktigt att få kortare arbetstid. Här är det bara en yrkesgrupp som sticker ut – de som jobbar inom reklam/PR/marknadsföring som tycker att högre lön och kortare arbetstid är ungefär lika viktigt. De som har tidsbegränsade anställningar, är egenföretagare eller arbetslösa tycker att kortare arbetstid är viktigare än de med tillsvidareanställning. Kanske för att en arbetstidsförkortning skulle kunna skapa fler fasta arbetstillfällen för personer som idag har en mer osäker ställning på arbetsmarknaden.

Den mest avgörande faktorn för respondentens inställning till arbetstidsförkortning är hur mycket han eller hon jobbar idag. Den grupp som jobbar 40 timmar eller mindre vill generellt ha en kortare arbetsvecka än de som jobbar mer än 40 timmar. Det kan bero på att de då skulle kunna fortsätta arbeta ett mindre antal timmar men med högre lön. De kan också i betydligt högre grad tänka sig att avstå löneökningar, kanske för att de redan idag har en lägre inkomst och därmed har anpassat sitt leverne därefter. Skillnaderna i inställning kan också spegla de val som individerna redan gjort. Även om många arbetar ofrivillig övertid eller deltid, finns det sannolikt också en stor andel som av olika skäl vill jobba mer eller mindre än 40 timmar per vecka.

Det är tydligt att medlemmarna ser olika på frågan. Vissa menar att de skulle få lika mycket gjort med kortare arbetstid, medan andra tror att det snarare skulle innebära en ökad stress.

Vad tycker DIK:s medlemmar jämfört med Kommunals?

Inför sin kongress 2019 gjorde fackförbundet Kommunal en liknande undersökning som är intressant att jämföra resultaten med. Bland deras medlemmar är den önskade genomsnittliga arbetstiden 34,2 timmar, ungefär samma som inom DIK (34,5 timmar). Inom Kommunal är det dock fler som inte kan tänka sig att avstå löneökningar – där svarar 61 procent nej jämfört med 43 procent inom DIK. Bland Kommunals medlemmar är det också fler som tycker att högre lön är viktigare än kortare arbetstid (54 procent svarar att högre lön är mycket viktigt, och 42 procent att kortare arbetstid är mycket viktigt).⁴⁶ Skillnaderna kan bero på att Kommunals medlemmar generellt har lägre löner än DIK:s och därför anser att förbundet bör prioritera löneökningar före kortare arbetstid.

Skilda arbetsvillkor innebär skilda uppfattningar

Närmare 1900 respondenter har valt att lämna en avslutande kommentar. Det blir där tydligt att det finns många olika sätt att se på frågan, bland annat beroende på medlemmens arbetssituation. Vissa menar att de utan problem skulle få lika mycket gjort med kortare arbetstid, medan andra menar att kortare arbetstid snarare skulle innebära en ökad stress.

– Jag tycker att ni ska titta på vad förkortad arbetstid innebär för effektiviteten. Om man utför samma mängd arbete på 35 timmar som på 40 timmar tycker jag inte att det ska leda till uteblivna löneökningar. Jag tror att många tjänstemän som jobbar 40 timmar använder en del tid åt annat än arbete under sin arbetstid.

– Vi är en slimmad organisation där jag som tjänsteperson har mycket ansvar. Förkortad arbetstid skulle innebära ökad stress och att jag inte hinner med mina arbetsuppgifter även om jag förstår att avsikten är att minska stressen...

– Jag skulle mer än gärna se en förkortad arbetstid, problemet är dock den stressade arbetssituation som många idag har. Det finns inte tillräckligt mycket kompetent personal att fylla alla lediga tjänster med idag. Hur skulle det bli med ännu mindre arbetstid?

– Jag tror att glappet mellan anställda och frilansare skulle öka ytterligare vid en arbetstidsförkortning.

Även om de flesta värderar kortare arbetstid högt är det också många som lyfter att DIK borde prioritera andra frågor.

Många tycker att DIK borde prioritera andra frågor som höjda löner, ett mer flexibelt arbetsliv med större möjlighet att styra sin tid, bättre arbetsmiljö eller fler trygga anställningar.

Vanligast är att förbundet borde fokusera på att höja löner och statusen för DIK:s yrken, som idag inte återspeglar den utbildningsnivå som medlemmarna har. Andra vill att DIK ska prioritera frågor om ett mer flexibelt arbetsliv med större möjlighet att styra sin tid, ökade möjligheter att gå ned i arbetstid under småbarnsår eller inför pensionen, bättre arbetsmiljö eller fler trygga anställningar på heltid.

– Med tanke på hur få fasta anställningar det finns inom kultursektorn och hur låga lönerna redan är så är kanske inte arbetstidsförkortning den stora frågan. Snarare möjligheten att slippa ständiga timanställningar och projektanställningar och skruttiga löner.

– Med tanke på att vår bransch jobbat hårt för att bli av med fasta deltidstjänster tycker jag att man ska vara försiktig med att driva frågan om 6 timmars arbetstid.

– Kortare arbetstid löser inte problemen med arbetsbelastningen – känns viktigare att komma tillrätta med den alltför låga bemanningen och att få årsflex.

– Är arbetet engagerade och du är en drivande person så är sällan själva 8 timmar om dagen det slitiga. Viktigare för mig är nog att kunna styra sin tid, och att en helhet arbetsmiljömässigt med krav, stämning och villkor är rimliga.

– Vill hellre se en samhällelig satsning på att åtgärda utanförskapet för hemlösa, långtidsarbetslösa, nyanlända etc än att själv få bättre villkor vad gäller arbetstid eller lön.

Många lyfter att antal timmar är ett gammalmodigt sätt att se på arbete och att vi istället borde se till prestation och jobba för ett mer flexibelt arbetsliv.

– Jag tror man måste börja se på vad jobbet man utför är värt istället för att se till hur mycket tid man lägger på det. En sundare och friare inställning till arbetstider tror jag bidrar till mindre press och ett ökat engagemang.

– Vi behöver eller ska inte jobba mindre, däremot behöver både arbetstagare och arbetsgivare ha en mer flexibel syn både på var man arbetar (dvs mer möjlighet till distansarbete, där en stor positiv utveckling faktiskt redan skett senaste 5–10 åren) men också hur man arbetar. Vi människor är inte skapta för att producera 8h/dag, vi behöver en mix av produktion, stimulans, kreativt tänkande och dialog med andra för att prestera på topp och hållbart, och med resultat som gynnar ett ökat välbefinnande. Detta har idag slagit igenom i vissa yrken (fr a kreativa yrken och bland vissa grupper av tjänstemän), men det behöver spridas till fler yrken där det kanske inte synes naturligt sett till traditioner.

– Skulle gärna vilja kunna reglera arbetstiden över tid, utifrån – intensiva/lugnare perioder, ork/inspiration, årstid, familjeaspekter... men är inte säker på att jag skulle vilja minska antal timmar per vecka ihållande över tid.

Andra menar att arbetstidsförkortning är just det som behövs i det moderna arbetslivet, och att det är hög tid att vi som samhälle prioriterar om.

– Åtta timmars arbetsdag är en påhittad form värd att förändra för att passa nutid. Idag har vi andra fortsättningar än tidigare. Ofta pendling, stress i katastrofal omfattning och tjänster som kräver koncentration, tanke och närvaro. Dessutom i så slimmade organisationer att vi alltid går på knä i stort sett. Ekvationen går inte ihop med mänsklighet.


– Sett i sammanhanget att vi ska klara av att arbeta längre upp i åldrarna är arbetstidsförkortning en viktig förändring som skulle gynna många människor och i slutändan förhoppningsvis påverka vårt klimatavtryck.

Sammanfattning av medlemsenkäten

Sammanfattningsvis vill de flesta av DIK:s medlemmar ha kortare arbetstid – i genomsnitt 34,5 timmar per vecka. Majoriteten tycker också att kortare arbetstid är viktigare än hög lön.

En svag majoritet kan visserligen inte tänka sig att avstå löneökningar under fem år till förmån för kortare arbetstid, men det går inte att bortse från att arbetstidsförkortning är en viktig fråga för medlemmarna. Frisvaren i enkäten visar att inställningen till frågan varierar kraftigt beroende på arbets- och livssituation.





Vi ska arbeta allt längre.
Det ställer krav på bättre
arbetsmiljö i många yrken.
Arbetstidsförkortning kan vara
en del av lösningen genom att
våra arbetade timmar fördelas på
ett annat sätt över livet.
Kanske kommer vi i framtiden
arbeta mer under vissa perioder i
livet, och mindre under andra.

Diskussion

Som rapporten visar är arbetstidsförkortning en viktig fråga för många av DIK:s medlemmar. Samtidigt tycker många att DIK istället ska prioritera andra frågor som bättre arbetsmiljö, höjda löner eller ett mer flexibelt arbetsliv. Expertgruppen har diskuterat om, varför och i sådant fall hur DIK kan driva frågan framåt. I detta avsnitt tittar vi närmare på fördelar och nackdelar med en arbetstidsförkortning, och hur det skulle kunna genomföras och finansieras. Diskussionsavsnittet avslutas med expertgruppens rekommendation till förbundsstyrelsen.

Varför/varför inte arbetstidsförkortning?

Som rapporten visat finns det potentiella fördelar och potentiella nackdelar med arbetstidsförkortning. Dessa är dock svåra att förutspå på förhand eftersom forskning och tidigare försök visar på blandade resultat. Här sammanfattas de huvudsakliga argument för och emot arbetstidsförkortning som expertgruppen stött på i arbetet. Eftersom många av dessa fördelar och nackdelar är just potentiella blir det i slutändan en fråga om värderingar – vill arbetstagarna helst ha mer fritid eller högre inkomst?

Potentiella fördelar

- Arbetstidsförkortning ger mer tid till livet utanför arbetet, exempelvis familj, fritidsintressen eller ideellt engagemang. Det kan bidra till ökad livskvalitet och bättre balans mellan arbete och fritid.
- Leder under rätt förutsättningar till mindre stress och ohälsa, vilket potentiellt kan ha positiva effekter på minskade sjukskrivningar och personalomsättning. Mer tid till återhämtning kan också göra att människor presterar bättre och orkar ett längre arbetsliv.
- I de fall den kortare arbetstiden ersätts med annan personal skapas fler jobb tillfällen, vilket potentiellt kan göra att fler arbetslösa får jobb och att de som jobbar ofrivillig deltid får gå upp i arbetstid.
- Ett mer hållbart arbetsliv kan potentiellt göra att fler vill jobba i bristyrken inom till exempel vård, skola och omsorg.
- Kan ha positiva effekter på andra områden, exempelvis klimat och jämställdhet, även om det inte angriper grundproblemen.
- Kan i vissa verksamheter leda till ökad effektivitet och produktivitet.

Potentiella nackdelar

- Utbudet av arbetskraft minskar. Många yrken och branscher har redan idag behov av fler arbetade timmar eller svårt att hitta rätt kompetens.
- Förutsättningarna är olika i olika yrken. Det kan till exempel vara svårt att få ihop i konsultverksamheter där man säljer arbetade timmar.
- Någon måste betala för den förlorade arbetstiden. Det kan vara hela samhället i form av högre skatter, anställda i form av minskat löneutrymme eller arbetsgivaren/kapitalägarna i form av minskad vinst.
- På samhällsnivå kan den ekonomiska tillväxten och skatteunderlaget försvagas, vilket bland annat gör det svårare att finansiera offentlig välfärd, gemensamma trygghetssystem och pensioner. För att möta detta kan olika former av skatter och avgifter behöva höjas.
- Genomförs förkortningen på ett sätt som gör att människor ska utföra samma mängd arbete på kortare arbetstid riskerar tempot, stressen och övertidsarbetet att öka.
- Vissa arbetsgivare kan behöva ställa högre krav på arbetstagare att jobba på obekväma tider.

Hur arbetar vi i framtiden?

40 timmars arbetsvecka och den organisering av arbetslivet vi har idag är ingen naturlag. Arbetslivet har förändrats historiskt och kommer att göra det även framöver. För DIK är det viktigt att följa utvecklingen. Alla förändringar som kan leda till att medlemmarnas arbetsvillkor och arbetsmiljö försämras måste motverkas, medan förbundet förstås ska ligga i framkant för att driva fram sådant som gör medlemmarnas arbetsliv bättre.

Digitalisering och globalisering är två faktorer som gör att yrken, arbetsuppgifter och anställningsformer förändras. En pågående utveckling är också att allt fler går mot ett mer flexibelt arbetsliv där de själva styr när och var de arbetar. Det är något många av DIK:s medlemmar efterfrågar och som förbundet därför bör bejaka. Samtidigt är det avgörande att ökad flexibilitet inte övergår i gränslöshet med krav på att vara ständigt tillgänglig eller jobba mer än överenskommen arbetstid. De lagar och regler som reglerar arbetstid ska gälla även när arbetet är flexibelt och arbetstiden mer flytande.

Som tidigare konstaterat pågår också en successiv höjning av den allmänna pensionsåldern. Att fler ska arbeta längre ställer krav på bättre arbetsmiljö i många yrken. Här kan arbetstidsförkortning vara en del av lösningen genom att våra arbetade timmar fördelas på ett annat sätt över livet. Kanske kommer vi i framtiden arbeta mer under vissa perioder i livet, och mindre under andra.

Även klimatförändringarna kommer att påverka arbetslivet och arbetets organisering, exempelvis genom att produktion kommer att behöva minska eller göras mer hållbar. Samtidigt kan en arbetstidsförkortning i sig i viss mån minska produktion, konsumtion och resande, och dessutom skapa mer tid för människor att leva självhushållande.

Den yngre generationen är särskilt aktiva i att driva klimatfrågan framåt. I den enkät som gått ut till DIK:s medlemmar kan vi se att yngre respondenter är mer positiva till arbetstidsförkortning än äldre, och att de i högre grad är beredda att avstå löneutveckling. Detta kan spegla en ideologisk förskjutning där framtidens yrkesaktiva kan komma att värdera mer fritid och en mer hållbar livsstil högre än vi generellt gör idag.

Expertgruppen anser att DIK behöver möta medlemmarnas efterfrågan på ett mer flexibelt arbetsliv där de själva i högre grad styr när och var de arbetar.

Det är dock viktigt att se att arbetstidsförkortning inte löser alla arbetsmiljöproblem. I många av DIK:s yrken står orsakerna till stress och ohälsa att finna i låg bemanning och dålig arbetsmiljö. Lösningen är då i första hand mer resurser och personal, bättre organisering av arbetet och att arbetsgivare tar sitt ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet – det är frågor DIK måste prioritera oavsett hur många timmar medlemmarna arbetar.

Hur kan arbetstidsförkortningar genomföras?

Arbetstidsförkortning kan regleras individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare, i ett lokalt avtal på en arbetsplats, inom ett avtalsområde för en bransch eller sektor eller nationellt genom lagstiftning. Här presenteras för- och nackdelar med olika vägar.

Förändrad lagstiftning

En generell arbetstidsförkortning som omfattar alla kan införas genom att ändra normalarbetstiden i arbetstidslagen. Eftersom arbetstidslagen är dispositiv skulle detaljerna dock behöva fastställas av parterna i kollektivavtal och anpassas efter lokala förhållanden. Det är därför viktigt att parterna skulle få gott om tid till att göra de förändringar som krävs utifrån olika bransch-ers och yrkens behov och förutsättningar. Detta är särskilt viktigt för ett förbund som DIK som organiserar en bredd av yrken med skilda villkor.

En fördel med en generell arbetstidsförkortning är att den omfattar de allra flesta på arbetsmarknaden (förutom till exempel egenföretagare och personer med oreglerad arbetstid), vilket gör att färre hamnar vid sidan av. En nackdel är att det finns skillnader i tillgång till arbetskraft – på vissa håll skulle det uppstå svårigheter att fylla upp de förlorade timmarna, inte minst i yrken där det redan idag råder brist på kompetens. I dessa yrken finns en större risk att arbetstidsförkortning får negativa följder genom att arbetstagarna förväntas göra samma arbete men på kortare tid.

En svårighet med att driva krav på en förändrad lagstiftning är också att stödet för frågan är svagt både bland politiska partier, arbetsmarknadens parter och intresseorganisationer. DIK är ett litet förbund med begränsad möjlighet att själva få igenom en sådan förändring och behöver därför övertyga andra aktörer.

Centrala avtalslösningar

En annan väg att gå är genom att verka för arbetstidsförkortning i centrala avtal för DIK:s branscher och sektorer. En fördel är då att olika lösningar kan skraddarsys för olika yrken eller branscher. Kollektivavtalade arbetstidsförkortningar har dessutom historiskt lett till att lagen följt efter.

En nackdel med kollektivavtalade lösningar är att det riskerar att skapa ojämlikhet där det inte blir de yrkesgrupper som är i störst behov av arbetstidsförkortning som får den, utan snarare de där det finns bäst ekonomisk möjlighet, ett starkt förhandlingsläge eller gott om arbetskraft. Arbets-

En fördel med en generell arbetstidsförkortning är att den omfattar de allra flesta på arbetsmarknaden. En nackdel är att det i vissa yrken råder brist på kompetens och skulle bli svårt att ersätta de förlorade timmarna.

En fördel med centrala avtal är att lösningar kan anpassas efter olika yrken. En risk är att arbetstidsförkortning bara genomförs i branscher där det finns ekonomisk möjlighet, ett starkt förhandlingsläge eller gott om arbetskraft.

tidsförkortningar i avtal är till exempel vanligare i branscher med relativt högt löneläge och där de flesta jobbar heltid, och är därför mer utbrett i mansdominerade yrken. I kvinnodominerade yrken där lönerna generellt är lägre och ofrivilligt deltidsarbete vanligare, prioriterar man oftare högre löner och rätt till heltid i förhandlingarna⁴⁷. Det är dessutom inte alla som omfattas av kollektivavtal. I kommunikationsbranschen är det till exempel betydligt ovanligare. Där har drygt en av tio kollektivavtal, jämfört med nio av tio på arbetsmarknaden i stort.

En annan nackdel är att DIK sällan är det enda förbundet i förhandlingskonstellationer. DIK är ett litet förbund som behöver få med sig fler och större förbund. Givetvis krävs också att arbetsgivarorganisationen ser fördelarna med en arbetstidsförkortning och går förbunden till mötes. Arbetsgivarna kommer sannolikt vilja ha något tillbaka, och det mest troliga är att arbetstagarna får avstå löneutveckling. Om avtalen bara gäller DIK:s yrken skulle det innebära att de halkar efter ekonomiskt jämfört med andra grupper. Eftersom DIK har drygt 75 procent kvinnor som medlemmar skulle det dessutom leda till att ekonomiska skillnader mellan kvinnor och män ökar i stort.

Lokala avtalslösningar

DIK kan verka för att fler enskilda arbetsplatser inför arbetstidsförkortning. Sex eller sju timmars arbetsdag har införts på flera arbetsplatser i både privat och offentlig sektor, och det finns inget som hindrar att fler inför nya modeller för arbetstid. På en arbetsmarknad där många arbetsgivare har svårt att hitta rätt kompetens kan arbetstidsförkortning vara ett sätt att öka sin attraktivitet och bättre rekrytera och behålla personal. Bra genomfört kan det också innebära fördelar som minskad stress och ökat välmående för personalen.

DIK kan främja denna utveckling genom att lyfta fram fördelarna med arbetstidsförkortning gentemot arbetsgivare, fackliga lokalföreningar och arbetsmarknadens parter i stort. En fördel med att förkortningen regleras i lokala avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare på en specifik arbetsplats är att det kan genomföras på ett sätt som passar just den verksamheten. En nackdel är att vissa medlemsgrupper får fördelar som andra inte åtnjuter. Även här skulle arbetsgivaren behöva övertygas och risken finns att de kan vilja försämra lön eller andra villkor som motkrav.

Om förkortningen regleras i lokala avtal på en specifik arbetsplats kan den genomföras på ett sätt som passar just den verksamheten. Samtidigt skulle det innebära olika villkor för olika medlemsgrupper.

Arbetstidskonton

En annan möjlig väg är att avtala om så kallade arbetstidskonton eller arbetstidsbanker. Det innebär att kollektivavtalet bestämmer att arbetsgivaren ska göra avsättningar till ett individuellt konto för varje anställd. Hur stora avsättningarna är varierar i olika avtal, men de baseras som regel på den anställdes lön eller arbetade tid. Oftast tas pengarna från en del av löneutrymmet. Den anställda kan sedan välja att ta ut det som tjänats in i form av betald ledighet, extra pensionsavsättningar eller kontant betalning. Det blir alltså en form av valfri arbetstidsförkortning.

Enligt en utredning från 2018 innehåller 40 kollektivavtal som tillsammans omfattar ungefär 60 000 arbetstagare bestämmelser om arbetstidskonton. Det är i dagsläget vanligast inom industrin⁴⁸. Där har facken som mål att deras konton ska omfatta 100 timmar valbar arbetstidsförkortning per år, och vissa avtal har nått 70–80 timmar⁴⁹.

Även Kommunal verkar för arbetstidskonton. De fastslog på kongressen 2019 att ha 30 timmars arbetsvecka som vision, men att inte driva frågan. Istället ska förbundet stegvis verka för att införa arbetstidskonton som på sikt omfattar 50 timmars valbar arbetstidsförkortning per år, det vill säga ungefär en timme per vecka eller sex dagar per år. De bedömer att det kommer att ta 5–6 år⁵⁰.

DIK kan verka för att få igenom arbetstidskonton i avtal, och sätta upp mål för antal timmar per år som dessa ska omfatta. En fördel med arbetstidskonton är att det ger stor frihet till individen att välja utifrån sina behov. En nackdel är att många redan idag har svårt att hinna ta ut semester eller komptid – risken finns att man i vissa yrken inte skulle anse sig ha tid att välja betald ledighet, även om det är vad man har störst behov av.

Även här krävs att både arbetsgivaren och de förbund DIK förhandlar med övertygas. Ytterligare en aspekt är att arbetstidskonton bara ger en begränsad arbetstidsförkortning – även om DIK skulle komma upp i 50 timmar per år motsvarar det bara ungefär en extra semestervecka. En så marginell minskning i arbetstid möter inte till fullo den efterfrågan som finns hos medlemmarna.

En fördel med arbetstidskonton är att individen själv kan välja hur hen vill ta ut sina avsättningar – i form av betald ledighet, extra pensionsavsättningar eller kontant betalning. En baksida är att man i vissa yrken inte skulle anse sig ha tid att välja betald ledighet, även om det är vad man har störst behov av.

⁴⁸ Tid för utveckling, *delbetänkande av utredningen för ett hållbart arbetsliv över tid*, 2018:

⁴⁹ Tegle och Hegelund på uppdrag av Tankesmedjan Katalys, *Måste vi jobba 8 timmar per dag?*, 2015

⁵⁰ *Kommunal ska driva frågan om arbetstidskonton*, 22 maj 2019

Hur ska arbetstidsförkortning finansieras?

Historiskt har arbetstidsförkortningar finansierats genom att löntagarna avstått en del av sin löneutveckling under den tid som förkortningen genomförts. Expertgruppen bedömer att det är det mest realistiska även idag givet det ekonomiska läget och att det politiska stödet för frågan är svagt.

Vissa kostnader kan eventuellt bemötas genom minskade sjukskrivningar eller arbetslöshet, men eftersom det saknas stöd för detta i forskningen är det inget som går att ta med i beräkningarna.

Genom att genomföra en arbetstidsförkortning stegvis kan arbetstagarna fortsatt få en mindre löneutveckling som motsvarar inflationen, medan en del av löneutrymmet kan användas till att finansiera reformen. Exempelvis kan reformen genomföras under en tioårsperiod där slutmålet är 35 timmars arbetsvecka. Det är viktigt eftersom många av DIK:s medlemmar har låga löner och skulle påverkas kraftigt av en sänkt reallön. Om finansieringen genomförs på detta sätt skulle parterna behöva vara med i utformningen eftersom

det är de, och inte staten, som ansvarar för lönebildningen. En successiv förändring ger också bättre förutsättningar för de ekonomiska och organisatoriska justeringar som krävs. Även om reformen skulle finansieras genom mindre löneökningar, skulle det sannolikt behöva kompletteras med skattemedel för att säkra finansieringen av välfärden och försörja en åldrande befolkning. Här kan man med fördel se till den franska modellen där man bland annat valt att höja skatterna för klimatskadliga verksamheter.

Då både kostanden för och effekterna av arbetstidsförkortning är svåra att beräkna, anser expertgruppen att en statlig utredning bör få i uppdrag att titta på hur en generell arbetstidsförkortning kan finansieras och genomföras.

Se avsnittet Ekonomiska förutsättningar för och effekter av arbetstidsförkortning för mer information och bakgrund.

Expertgruppens rekommendation – en vision om arbetstidsförkortning

Som rapporten synliggör är arbetstidsförkortning ingen enkel fråga. Tidigare forskning och försök visar på blandade resultat och det är inte säkert att arbetstidsförkortning skulle lösa många av de utmaningar som medlemmarna står inför, exempelvis kopplat till hög arbetsbelastning, låg bemanning och dålig organisering av arbetet. Med det sagt har medlemmarna tydligt uttryckt att arbetstidsförkortning är en viktig fråga för dem. Därför anser expertgruppen att DIK måste kunna ha en principiell ståndpunkt i frågan, även om vi inte har svar på alla frågor kring hur arbetstidsförkortning konkret ska gå till och finansieras.

Expertgruppen föreslår därför att DIK ska anta en vision om att förbundet vill se en allmän förkortning till 35 timmars arbetsvecka. Antalet timmar har valts för att det ligger nära den arbetstid som medlemmarna i genomsnitt vill ha (34,5 h). Gruppen har medvetet valt att inte uttrycka tiden i antal timmar per dag. Detta för att olika arbetsplatser och individer ska kunna förlägga timmarna på det sätt som passar bäst – några kanske vill korta ned varje arbetsdag, medan andra vill jobba halvdag en gång i veckan.

Genom en generell arbetstidsförkortning undviks också risken att medlemmarna får sämre pension och ersättning vid sjukdom, arbetslöshet och föräldraledighet. En allmän arbetstidsförkortning skulle påverka alla på samma sätt och föra med sig att dessa och andra system behöver anpassas för alla arbetstagare.

Även om en generell arbetstidsförkortning införs kommer det att vara upp till arbetsmarknadens parter att komma överens om hur det konkret ska gå till. Det kommer alltså ändå gå att organisera arbetstidsförkortningen på olika sätt i olika yrken, vilket är viktigt för ett förbund som DIK som organiserar en bredd av yrkesgrupper med skilda förutsättningar.

Oavsett hur arbetstidsförkortning genomförs vill expertgruppen betona att det ställer höga krav på DIK som fackförbund att kunna säkerställa att arbetsmiljön inte försämras, till exempel genom att arbetstagarna förväntas göra samma arbete på kortare tid eller genom att arbetsgivarna försämrar andra villkor i utbyte. Om verksamheten kräver det behöver DIK säkerställa att de förlorade timmarna kan ersättas med ny personal – mindre arbetstid måste också innebära mindre arbetsbelastning.

Fördelarna med en generell arbetstidsförkortning är flera. En är att det inte riskerar att uppstå oönskade skillnader mellan medlemsgrupper genom att bara vissa grupper får arbetstidsförkortning eller avstår olika förmåner eller löneutveckling.

Expertgruppen betonar att arbetstidsförkortning ställer höga krav på DIK att säkerställa att arbetsmiljön inte försämras – mindre arbetstid måste också innebära mindre arbetsbelastning.

Som rapporten visat finns det begränsat med forskning och utvärderingar av arbetstidsförkortning, och de statliga undersökningar som gjorts har nästan 20 år på nacken. Samhället och arbetslivet har förändrats sedan dess, och expertgruppen anser därför att DIK bör verka för en ny statlig utredning på området. Utredningen bör undersöka hur arbetstidsförkortning kan genomföras och finansieras.

Förbundet bör också opinionsbilda kring arbetstidsförkortning. Här är det dock viktigt att betona att arbetstidsförkortning inte kan drivas som en isolerad fråga – för att klara en övergång krävs i de allra flesta fall att organisationen förbereds och omorganiseras. Om DIK ska sprida kunskap i frågan är det därför viktigt att lyfta fram vilka framgångsfaktorerna varit på arbetsplatser där förkortningar fallit väl ut. En gemensam nämnare för dessa är att medarbetarna varit med och utformat förändringen. DIK bör därför betona att mer tillitsbaserade och medarbetarstyrda organisationer ger bättre resultat. Detta är något DIK bör verka för generellt, oavsett om arbetstidsförkortningar införs eller inte, exempelvis genom att medarbetarna ges större inflytande över var och när de arbetar.

I förhandlingsarbetet anser expertgruppen att DIK i första hand ska prioritera andra frågor. Mot bakgrund av enkätresultaten bör prioriterade frågor vara att öka medlemmarnas löner så att de motsvarar deras utbildningsnivå, och att förbättra arbetsmiljön som ofta präglas av hög arbetsbelastning, låg bemanning och dålig organisering av arbetet. DIK bör också möta medlemmarnas önskemål om att jobba för ett mer flexibelt arbetsliv där individen får ökad möjlighet att styra över när, var och hur arbetet ska utföras. Det ger större arbetsglädje men också bättre möjlighet att anpassa sin arbetstid efter vardagssysslor, barn och fritidsintressen. Det kan dessutom bidra till mindre resande, vilket kan ha positiva effekter på klimatet.

Om DIK väljer att aktivt driva krav på arbetstidsförkortning i förhandlingsarbetet kan förbundet inte i lika hög grad driva dessa viktiga frågor som gruppen bedömer är mer akuta och bättre uppfyller det medlemmarna efterfrågar i enkäten. Eftersom DIK är ett litet förbund med begränsad möjlighet att driva igenom arbetstidsförkortning, och eftersom stödet för frågan är svagt både politiskt och bland andra förbund, bedömer expertgruppen också att det är mer strategiskt. En allmän förkortning som omfattar alla på arbetsmarknaden är dessutom mer jämlik.

När medarbetarna varit med och utformat förändringen har arbetstidsförkortningar gett bättre resultat. Därför menar expertgruppen att DIK generellt bör verka för mer tillitsbaserade och medarbetarstyrda organisationer, exempelvis genom att medarbetarna får större inflytande över var och när de arbetar.

Expertgruppen rekommenderar förbundsstyrelsen att föreslå till kongressen:

- Att DIK antar en vision om att förbundet vill se en allmän arbetstidsförkortning till 35 timmars arbetsvecka. En förkortning bör genomföras stegvis för att ge tid till den omställning som krävs. Dels för att fackförbund och arbetsgivarorganisationer ska kunna komma överens om de anpassningar som krävs i olika yrken, dels för att ge tid till finansiering av reformen så att arbetstagarna inte helt måste avstå löneutveckling.



Fram till dess att visionen har uppnåtts föreslår DIK:

- Bedriva påverkansarbete för att regeringen ska tillsätta en statlig utredning om hur en arbetstidsförkortning kan genomföras och finansieras.
- Påverka övriga Saco-förbund, andra fackförbund och arbetsgivarorganisationer att lyfta frågan om arbetstidsförkortning och vilka förutsättningar som krävs för att det ska falla väl ut.
- Primärt prioritera andra frågor i förhandlingsarbetet så som bättre arbetsmiljö, högre löner och större möjlighet för medlemmarna att styra var, när och hur arbetet utförs.

**Facket för kultur,
kommunikation
och kreativ sektor**

DiK