



SLUTRAPPORT

Kortare arbetstid – fakta, forskning och förutsättningar

LOs arbetstidsutredning 2025

Författare: Niklas Blomqvist
Enheten för samhällspolitik

Stockholm 2025-05-26

www.lo.se

© Landsorganisationen i Sverige 2025

Omslagsfoto: Lars Forsstedt
Grafisk form: LO
Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2025
ISBN 978-91-566-3752-0
LO 25.06 100

Innehåll

1. Förord	4
2. Sammanfattning och slutsatser	5
3. Sverige arbetar mycket	13
Sammanfattning	14
Svenskars arbetstid	16
Arbetstider i Sverige	24
4. Kampen om tiden	41
Sammanfattning	42
Vägen till 40-timmarsveckan (1920–1973)	42
Från generell till riktad arbetstidsförkortning (1973–1997)	49
Framväxten av arbetstidskonton från 1995 och framåt	50
Danmarks väg till 37-timmarsvecka (1945–2000)	53
Hur viktiga aktörer förhåller sig till frågan om arbetstidsförkortning	61
5. Effektutvärderingar av arbetstidsförkortningar	65
Sammanfattning	66
Hälsoeffekter av kortare arbetstid	67
Produktivitetseffekter av kortare arbetstid	69
Genomslag på faktiskt arbetad tid vid en arbetstidsförkortning	78
Sysselsättningseffekter av kortare arbetstid	80
6. Kostnadskalkyl	85
Sammanfattning	86
Hur många timmar arbetar svenskar?	86
Hur många timmar försvinner vid en arbetstidsförkortning?	86
Hur många timmar kan vi få tillbaka?	87
Hur mycket minskar produktionen?	90
Alternativa beräkningar	92
7. Olika förutsättningar	93
Sammanfattning	94
Offentlig sektor	94
Förutsättningar för branscher i privat sektor	98
8. Hur kan arbetstiden kortas?	105
Möjliga förhandlingsalternativ	106
Vad kan staten göra för att stödja avtal om arbetstidsförkortning?	107
9. Referenser	110

1. Förord

LOs kongress beslutade i maj 2024 att LO ska leda ett arbete som syftar till att sänka veckoarbetstidsmålet. Mot bakgrund av beslutet fick LOs styrelse i uppdrag att förbereda förhandlingar om förkortad arbetstid. Som ett led i detta tillsattes i november 2024 denna utredning, Arbetstidsutredningen. Utredningen fick bland annat i uppdrag att självständigt och sakligt genomföra en omvärldsanalys och en kostnadsanalys. Dessa presenteras tillsammans i denna slutrapport.

Rapporten har tagits fram internt på LO-kansliet. Den bygger bland annat på ett antal delrapporter där också LO-förbunden har bidragit. Några av delrapporterna har publicerats separat.

Denna utredningen syftar till att analysera hur arbetstidsmålet har utvecklats över tid i jämförbara länder och att sammanställa statistik, forskningsresultat och annan relevant fakta kring genomförda arbetstidsförkortningar.

Utredningen belyser de potentiella ekonomiska effekterna av en arbetstidsförkortning för svensk BNP, arbetsmarknaden och finansieringen av välfärden. Detta har gjorts genom att tillämpa relevanta lärdomar från Danmark och andra jämförbara länder.

I beräkningar av vad en arbetstidsförkortning innebär beaktas både kostnader, såsom produktionsbortfall och möjliga samhällsekonomiska vinster i form av ökad produktivitet och förbättrat välbefinnande.

Många har varit involverade i arbetet som lett fram till denna huvudrapport. Det har skrivits fjorton underlagsrapporter, varav tre publicerats, faktaunderlag har tagits fram, studieresa till Danmark genomförts och texter har nagelfarits. Tack till Kent Ackholt, ombudsman LO, Anna Almqvist, LO-ekonom, Hampus Andersson, utredare Kommunal, Anders Bergérus, ombudsman LO, Niklas Blomqvist, LO-ekonom, Hanna Björknäs, jurist LO, Stefan Carlén, chefsekonom Handels, Thomas Carlén, LO-ekonom, Carina Challis, assistent LO, Hans Forsberg, ombudsman LO, Peter Gerlach, LO-ekonom, Klara Gullström, LO-ekonom, Jonathan Herlitz, utredare IF Metall, Thea Holmlund, utredare Handels, Torbjörn Hållö, chefsekonom LO, Rita Ingemarsson, assistent LO, Lars Jonsson, ombudsman Byggnads, Karin Kristensson, LO-ekonom, Linda Larsson, utredare LO, Anna-Kirsti Löfgren, LO-ekonom, Ulrika Lorentzi, utredare LO, Kerstin Mikaelsson, utredare LO, Lena Persson, ombudsman LO, Isabella Selling, utredare LO, Tobias Sjöqvist, jurist LO, Fredrik Söderqvist, LO-ekonom och Jenny Wrangborg, utredare Transport för viktiga bidrag till denna utredning.

2. Sammanfattning och slutsatser

Senast veckoarbetstiden sänktes i Sverige var vid årsskiftet 1973. Sedan dess har 40-timmarsveckan fortsatt att vara norm för de flesta löntagare – trots ökad produktivitet och fler förvärvsarbetande. Det har skett stora förändringar i arbetslivet och familjens totala arbetstid har ökat.

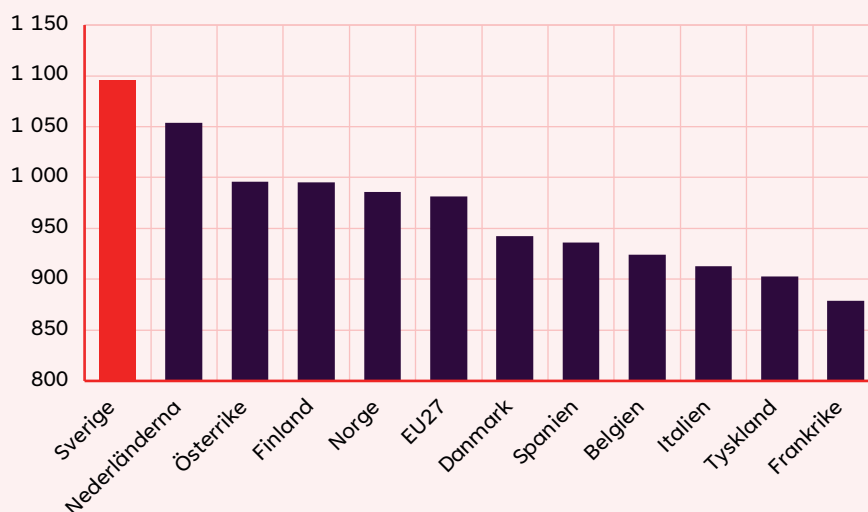
Arbetslandet Sverige

Sysselsättningsgraden i Sverige är hög, särskilt bland kvinnor och äldre. Här går både mammor och pappor till jobbet – och även mormor och morfar. Oftast arbetar vi heltid. Sett till faktiskt arbetad tid arbetar vi per person mellan 15 och 74 år mest av de elva europeiska länder som Sverige ofta jämförs med.

DIAGRAM 1

Genomsnittligt antal arbetade timmar per år

Faktiskt arbetade timmar per person i arbetsför ålder, 15–74 år



Anm. Arbetstider från år 2024. Belgiens arbetstid från år 2023. Arbetstiden per sysselsatt i åldern 15–74 år.
Källa: Eurostat (LPI) samt egna beräkningar.

De flesta löntagare i Sverige arbetar 40 timmar per helgfri vecka. Det gäller både arbetare och tjänstemän. När heltidsmåttet avviker från 40 timmar för arbetare är det främst på grund av arbetstidens förläggning och art – exempelvis obekväma arbetstider, skiftarbete eller arbete under jord.

Arbetstidsförkortningar förekommer, men är nästan aldrig generella förkortningar av veckoarbetstiden. Vissa branscher har arbetstidskonton som ger möjlighet att ta ut ledighet i timmar eller dagar. Det är framför allt mansdominerade kollektivavtalsområden som har sådana avsättningar, och mindre än hälften av alla arbetare omfattas. Inom offentlig sektor förekommer

i stället längre semester genom centrala avtal. Både arbetstidskonton och semester utgår från 40-timmarsveckan och påverkar därmed inte det ordinarie måttet för veckoarbetstid men sänker den faktiska årsarbetstiden.

Trots den internationellt sett starka heltidsnormen finns det branscher och sektorer där många arbetar deltid. Deltidsarbetet är också ojämnt fördelat. 28 procent av arbetarna har en deltidсанställning, att jämföra med 14 procent av tjänstemännen. Deltid är särskilt utbrett bland kvinnor i allmänhet och arbetarkvinnor i synnerhet. Endast strax över hälften av arbetarkvinnorna har en heltidсанställning. En tredjedel av deltidсанarbetande arbetare är ofrivilligt deltidсанställda.

Tid för mer än arbete

Det finns en tydlig obalans på arbetsmarknaden. Många som arbetar heltid skulle vilja arbeta mindre, medan många deltidсанställda vill arbeta mer. Det speglar ett arbetsliv som inte alltid förmår möta människors livsvillkor och behov.

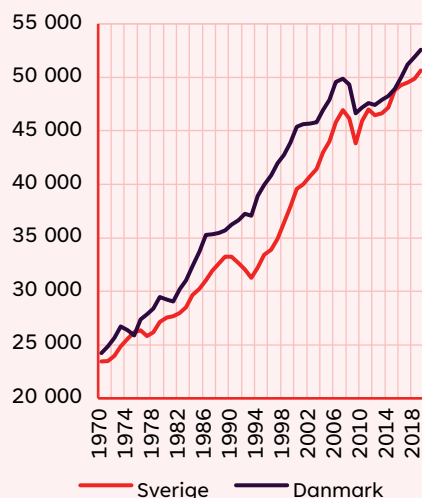
I dag sjukskrivs många i Sverige för stress. Samtidigt visar forskningen att en förkortning av arbetstiden leder till mindre stress, mer sömn och förbättrad möjlighet till återhämtning. Arbetstidsförkortning har visat sig ge tydliga positiva effekter på självskattad hälsa. Det är i sin tur ett mått som har bevisat samband med sjukdom och dödlighet samt kan förutsäga framtida hälsa, som sjukhusvistelser och sjukfrånvaro.

Danmark har gått före

Andra länder har sänkt sin veckoarbetstid. Fram till den senaste generella arbetstidsförkortningen i Sverige år 1973 följdes utvecklingen här och i Danmark åt. Under 1980-talet fortsatte Danmark att sänka arbetstiden. Sedan 1990 har danska löntagare därför 37-timmarsveckor – ofta inklusive betald lunchrast. Danmark utgör ett tydligt exempel på att en arbetstidsförkortning inte behöver leda till märkbara negativa effekter på ekonomin. Det är också svårt att se att de stora arbetstidsförkortningar som skedde i Sverige under perioden 1957–1973 påverkade BNP negativt.

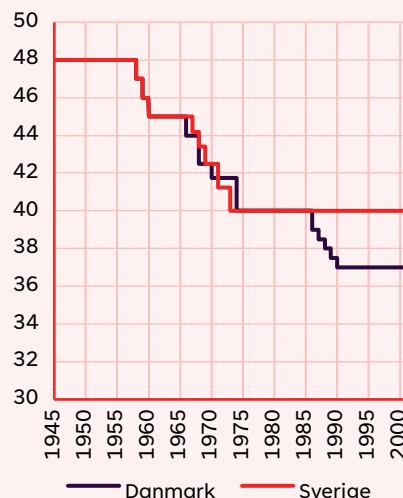
BNP per capita

Köpkraftsjusterat USD



Veckoarbetstid i Danmark/Sverige

Arbetare inom industrin



Källa: OECD.

Anm. Skiftkompensation syns ej i diagrammet. Arbetstidsförkortningarna i Sverige från 1995 och framåt handlar om arbetstidskonton, inte normalarbetstiden som i Danmark.
Källa: Isidorsson (2001) samt egna beräkningar.

Även Norge, Frankrike, Italien, Belgien och snart också Spanien har sänkt veckoarbetstiden till under 40 timmar.

I debatten lyfts ofta en oro för att Sveriges åldrande befolkning omöjliggör en arbetstidsförkortning. Men Sveriges demografiska utveckling sticker ut positivt gentemot länder som redan kortat arbetsveckan. Dessutom kommer andelen av befolkningen i arbetsför ålder att vara större år 2050 än i dag.

Konsekvenser av kortare veckoarbetstid

För att kunna beskriva vad som händer om veckoarbetstiden sänks för alla i Sverige krävs vissa grundläggande antaganden. Det handlar bland annat om hur produktiviteten – alltså hur mycket som produceras per arbetad timme – påverkas av kortare arbetsveckor, hur mycket den faktiska arbetstiden minskar och om sysselsättningen förändras. Rapporten bygger på forskningssammanställningar som hjälper till att belysa dessa samband.

Analyserna utgår från en solidarisk arbetstidspolitik, där veckoarbetstiden förkortas generellt och gäller lika för alla på arbetsmarknaden – oavsett bransch eller sektor. Förkortningen sker med full lönekompensation, vilket innebär att timlönen ökar så att heltidsanställda får samma månadslön till en lägre veckoarbetstid.

Produktivitetseffekter av arbetstidsförkortning

Det finns flera skäl till att en arbetstidsförkortning skulle kunna medföra positiva produktivitetseffekter. Mindre stressade, mer utsövda och återhämtade löntagare kan prestera bättre under de timmar de faktiskt

arbetar. Kortare arbetsdagar kan också innebära att företag blir mer effektiva, ser över sin organisering och investerar i ny teknik.

Förutsättningarna för produktivitetsvinster varierar mellan branscher. Det är troligt att effekterna av en arbetstidsförkortning ser olika ut beroende på hur arbetet är organiserat och vilken typ av verksamhet det rör sig om. Forskningen ger dock inget entydigt svar på vilka branscher som skulle ha störst produktivitetsvinster. Exempelvis beräknas två till synes olika branscher – handeln och tillverkningsindustrin – ha ungefär lika stora positiva effekter i en studie.

Branscher med hög kapitalintensitet kan ha bättre förutsättningar att öka produktiviteten genom investeringar och teknikutveckling. Samtidigt kan mer arbetsintensiva verksamheter uppleva större vinster av en mer utvilad och återhämtad arbetskraft. Effekterna kan alltså ha olika orsaker, men uppstå i både kapital- och arbetsintensiva branscher.

I denna rapportens forskningsöversikt framkommer att åtta av elva forskningsartiklar finner ett produktionsbortfall understigande 50 procent av arbetstidsförkortningen. Det innebär att drygt hälften av de förlorade arbetstimmar tas igen genom ökad produktivitet. Endast en artikel ger stöd till idén att en arbetstidsförkortning helt skulle sakna positiva produktivitetseffekter.

Det är rimligt att anta att en arbetstidsförkortning får 40–50 procent genomslag på produktionen. Därtill beräknas 77 procent av en arbetstidsförkortning att få genomslag i faktiskt arbetad tid. Det vill säga om arbetstiden sänks med fem timmar kommer övertid och avvikelser i lokala avtal leda till att den faktiska arbetstiden endast minskar med fyra timmar. Det innebär att en arbetstidsförkortning får ett lägre genomslag på produktionen, det vill säga BNP.

Sysselsättningseffekter av arbetstidsförkortning

Om sysselsättningen ska kunna öka som en konsekvens av en arbetstidsförkortning krävs att efterfrågan på varor och tjänster inte minskar lika mycket som produktionen. Det förutsätter att löntagarna får en lönekomensation som överskrider produktivitetsvinsten. Lönekomensation är därmed en viktig faktor för att en arbetstidsförkortning ska kunna kombineras med bibehållen eller ökad sysselsättning.

Då branscher kommer att möta olika kostnadsökningar och produktionsbortfall vid en arbetstidsförkortning kommer rörligheten på arbetsmarknaden troligen att öka under perioden då arbetstiden kortas. För att underlätta övergången till en kortare arbetsvecka kan staten skjuta till mer resurser till arbetsmarknadsutbildningar, omställningsstöd och andra delar av arbetsmarknadspolitiken. På så sätt kan det bli lättare för arbetslösa att ta nya jobb, vilket i sin tur minskar risken för flaskhalsar som annars kan driva på inflationen.

För att mildra övergångskostnader kan staten tillfälligt sänka arbetsgivaravgifterna. Eftersom de prisdrivande effekterna av en

lönekompenserad arbetstidsförkortning är övergående, kan sådana åtgärder bidra till en smidigare anpassning.

Ojämn maktbalans mellan arbetsgivare och löntagare

Modern nationalekonomisk forskning har visat att arbetsgivarna har ett maktövertag gentemot löntagarna på arbetsmarknaden. Det innebär att företag på stora delar av arbetsmarknaden kan gå runt på att erbjuda låga löner, trots att det finns mer produktiva företag som har möjlighet att erbjuda bättre villkor. Att maktbalansen mellan löntagare och arbetsgivare är skev bidrar till att det är möjligt att genomföra en lönekompenserad arbetstidsförkortning utan att för den skull påverkar sysselsättningen negativt. Detta eftersom företagens kostnader för de anställda som utgångspunkt är lägre än värdet av deras produktion. Därtill kommer effekten av en arbetstidsförkortning att variera beroende på hur väl konkurrensen på arbetsmarknaden fungerar.

Det finns forskning som pekar mot att behovet och de positiva effekterna av arbetstidsförkortningar kan vara som störst på de delar av arbetsmarknaden där det är som svårast att förhandla om arbetstid. En annan viktig slutsats kan dras från forskningen om den ojämna maktbalansen på arbetsmarknaden: Om arbetstidsförkortningar anses vara besvärande för arbetsgivare så kommer dessa inte uppstå naturligt på en avreglerad arbetsmarknad. Detta även om arbetstidsförkortningar i sig kan innebära positiva samhällsekonomiska effekter.

Arbetstid är inte ett individuellt problem

Arbetsgivare hävdar ofta att de inte är emot arbetstidsförkortning, men att det ska ske genom individuella överenskommelser. Den som vill arbeta mindre kan, enligt detta synsätt, själv välja att gå ner i arbetstid och lön. Det påstås leda till samhällsekonomiska vinster, eftersom löntagare får arbeta så mycket de själva vill, utan att hindra dem som föredrar en arbetsvecka på 40 timmar eller mer.

Detta resonemang bortser dock från hur normer och koordineringsproblem försvårar för individuella initiativ. Eftersom 40-timmarsveckan är norm i Sverige, innebär en frivillig nedgång i arbetstid ofta att individen förlorar inte bara i lön, utan även i karriärmöjligheter och framtida löneutveckling. Då kollegor ofta är beroende av varandras arbete riskerar heltidsanställdas produktivitet att minska när deltidsanställda går hem. Detta gäller även om personen i fråga skulle bli mer produktiv under de kortare arbetspassen.

Arbetsgivare är generellt ovilliga att sänka arbetstiden, utom i vissa branscher där deltider redan är vanliga – ofta på ofrivillig basis. Dessutom är det svårt för enskilda deltidsarbetande att förhandla upp sin timlön i förhållande till heltidsanställda, vilket gör att ökad produktivitet inte kommer att avspeglas i lönen.

När bara enstaka individer går ner i arbetstid uteblir många av de samhällsekonomiska fördelarna. Avsaknaden av kostnadstryck på företaget gör att effekterna blir negativa eller marginella. Även om majoriteten vill arbeta mindre, förutsatt att de får del av produktivitetsvinsten, uppstår ett

koordineringsproblem när ansvaret läggs på individen. Därför är detta ett problem som bäst hanteras gemensamt.

Solidarisk arbetstidspolitik

En solidarisk arbetstidspolitik innebär att arbetstidsförkortningen sker lika för alla, oavsett branschens kostnader. Det bygger på samma princip som den solidariska lönepolitiken – att produktivitetsvinster ska fördelas rättvist. Om arbetstidsförkortningen förhandlas branschvis utan samordning riskerar vissa grupper att få sämre villkor och viktiga produktivitetseffekter riskerar att utebli.

En utgångspunkt för beräkningarna i rapporten är att alla löntagare får full lönekomensation vid en arbetstidsförkortning. Någon form av lönekomensation som överskrider produktivitetsvinsten är förmodligen nödvändig för att de positiva hälso-, produktivets- och sysselsättningseffekter som beskrivits ska få fullt genomslag. Dessutom har det, både i Sverige och internationellt, historiskt varit så att generella sänkningar av normalarbetstiden lönekomenserats fullt ut.

Kostnad av att sänka arbetstiden till 35 timmar i veckan

Beräkningarna i den här rapporten utgår från att heltidsanställda sänker arbetstiden till 35 timmar i veckan. Egenföretagare omfattas inte av kollektivavtal, eller arbetstidslagstiftning, och förväntas därför inte ändra sin arbetstid. Inte heller deltidanställda förväntas gå ned i arbetstid.

78 procent av alla arbetade timmar i ekonomin beräknas utföras av heltidsanställda. Genomslaget på faktiskt arbetad tid förväntas bli 77 procent av arbetstidsförkortningen. Tack vare positiva produktivitetseffekter beräknas genomslaget på produktionen till 45 procent av den faktiska arbetstidsförkortningen.

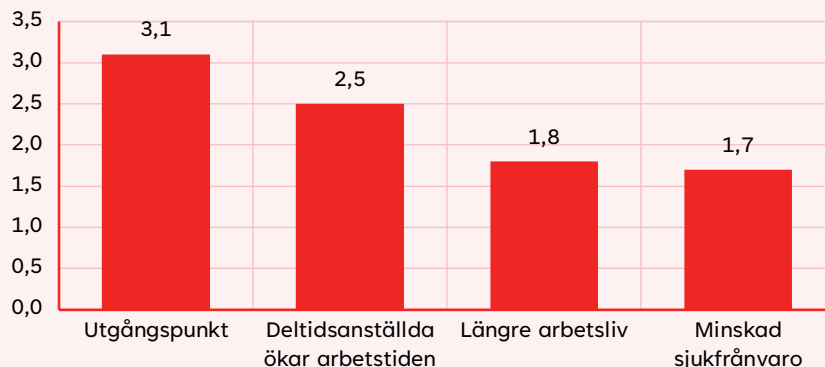
Som utgångspunkt kommer en arbetstidsförkortning till 35-timmarsvecka minska produktionen med 3,1 procent, vilket motsvarar 266 miljoner arbetstimmar av de 8 602 miljoner som utfördes år 2024. Om ofrivilligt deltidanställda ges möjligheten att öka sin arbetstid med fem timmar i veckan kan 50 miljoner arbetstimmar ersättas och BNP-tappet minska till 2,5 procent. Om äldre, tack vare arbetstidsförkortningen, orkar arbeta längre kan sysselsättningsgraden på sikt öka med 0,5 procentenheter och 57 miljoner arbetstimmar ersättas. BNP-tappet minskar då till 1,8 procent. Om sjukskrivningarna därtill minskar med fem procent blir BNP-tappet endast 1,7 procent.

De senaste 30 åren har den genomsnittliga reala BNP-tillväxten per capita varit 1,7 procent. Det innebär att en arbetstidsförkortning ned till 35-timmarsvecka skulle kosta mellan ett och två års normal BNP-tillväxt.

På sikt kommer en arbetstidsförkortning till 35-timmarsvecka minska BNP med 1,7–3,1 procent. Det motsvarar ett till två års real BNP-tillväxt per capita.

Minskning av BNP vid 35-timmarsvecka

Förändring i procent



Källa: Egna beräkningar.

På kort sikt kan vi inte förvänta oss att långsiktiga hälsoeffekter minskar sjukskrivningarna eller att längden på arbetslivet ökar. Däremot är det möjligt att sysselsättningsgraden ökar, framför allt om staten stöttar via aktiv finans- och arbetsmarknadspolitik. En ökad sysselsättningsgrad på 1–1,5 procentenheter skulle, tillsammans med ökad arbetstid bland deltidsanställda, ersätta 160–216 miljoner förlorade arbetstimmar. BNP skulle i detta scenario minska med 0,5–1,2 procent på kort sikt.

En arbetstidsförkortning som kombineras med ökad sysselsättning skulle därmed inte behöva märkas på BNP på kort sikt. Beräkningarna av den långsiktiga kostnaden i termer av minskad BNP bör dock inte inkludera sysselsättningseffekter. Detta eftersom det är fullt möjligt att, med en annan finanspolitik än dagens, öka sysselsättningen även utan en arbetstidsförkortning.

Alternativa sänkningar av veckoarbetstiden

> Sänkning av veckoarbetstiden till 37,5 timmar:

0,4–1,3 procent lägre BNP

- Bygger på mindre effekt på sysselsättningsgrad för äldre och sjukskrivningar

> Sänkning av veckoarbetstiden till 30 timmar:

5,7–7,2 procent lägre BNP

- Bygger på en större effekt på sysselsättningsgraden för äldre, men en något lägre produktivitetseffekt

Osäkerheter i beräkningarna

Det finns en stor osäkerhet i denna typ av beräkning. Därför finns ett värde i att jämföra beräkningarna med utfall i länder som prövat på arbetstidsförkortning i praktiken. I Danmark, där arbetstiden per sysselsatt minskade under 1980-talet, syns inga negativa effekter på BNP i jämförelse med Sverige där arbetstiden ökade under samma period. När Frankrike jämförs med andra länder under perioden då veckoarbetstiden sänktes från 39 till 35 timmar var BNP-utvecklingen starkare. Även om beräkningarna

ovan är osäkra, pekar det mesta trots allt mot att en arbetstidsförkortning inte blir dyr i termer av kraftigt minskad produktion.

Olika förutsättningar

Behovet av vård, omsorg och utbildning är relativt konstant oavsett hur lång normarbetstiden är. Därför är det viktigt att undersöka konsekvenserna av en arbetstidsförkortning för välfärden mer ingående.

Med antagande om lägre produktivitetsvinster i välfärden än privat sektor kommer antalet produktiva arbetstimmar att minska med 4,2 procent, eller 98 miljoner arbetstimmar. För att ersätta dessa behöver ofrivilligt deltidsanställda gå upp i arbetstid och 44 000 personer anställas i välfärden. En arbetstidsförkortning kommer troligen göra det mer attraktivt att arbeta i välfärden. Det skulle underlätta de problem med kompetensförsörjning som vi ser i dag som ett resultat av alltför dåliga arbetsvillkor.

En lönekompenenserad arbetstidsförkortning kan komma att bli dyrare för arbetsgivare i branscher med många deltider och skiftarbete, men billigare i branscher där kapitalintensiteten är hög. En del lågproduktiva företag kommer dessutom inte att klara sig, utan kommer att gå i konkurs och frigöra arbetskraft till mer produktiva företag.

Omätbara vinster

Det är viktigt att notera att resonemangen ovan främst rör de samhällsekonomiska kostnaderna av en arbetstidsförkortning, samt hur dessa kan påverkas av förändringar i produktivitet och arbetstid. Samtidigt finns potentiella vinster som inte låter sig fångas i traditionella ekonomiska beräkningar. Effekter som ökad återhämtning, minskad stress, bättre hälsa och mer tid för familj och fritid är svåra att kvantifiera, men har stor betydelse för individers livskvalitet och långsiktig hållbarhet i arbetslivet.

Värdet av till exempel förbättrad sömn, minskad sjukfrånvaro eller ökat välmående på arbetet är komplext att mäta i termer av pengar, men det innebär inte att dessa effekter är oväsentliga. Arbetstidsförkortning har därmed ett egenvärde som inte enbart bör bedömas utifrån dess påverkan på produktion eller BNP.

3. Sverige arbetar mycket

3.1 Sammanfattning

Sverige arbetar mycket. Den genomsnittliga arbetade tiden per sysselsatt har ökat i Sverige sedan början på 1980-talet medan den sjunkit i jämförbara länder. Sverige ligger i topp när det kommer till vanligen arbetad tid och andel anställda som arbetar 40-timmarsveckor. Därtill är Sverige ett av de länder med högst sysselsättningsgrad och högst andel kvinnor och äldre som arbetar.

Sammantaget innebär detta att Sverige hamnar i topp när det kommer till hur mycket vi arbetar, oavsett om man mäter genomsnittligt arbetade timmar per person i arbetsför ålder eller hur långa arbetsveckor svenskar vanligen arbetar.

Heltidsnormen är stark i Sverige. 76 procent av arbetarna och 82 procent av tjänstemännen har motsvarande 40-timmarsveckor som heltidsmått. Det är ytterst få arbetare som har rena förkortningar av normalarbetstiden i centrala kollektivavtal.

För arbetare är den främsta anledningen till att heltidsmålet avviker från 40-timmarsveckan kompensation för arbetstidens förläggning och art – exempelvis nattarbete, skift eller underjordsarbete.

En del branscher har avtalat om arbetstidsförkortning via arbetstidskonton. Inom offentlig sektor finns centrala avtal om längre semester, beroende på den anställdes ålder. Arbetstidskonton och semester utgår från 40-timmarsveckan och påverkar inte den vanliga veckoarbetstiden. Däremot sänker semester och arbetstidskonton den faktiska årsarbetstiden – under förutsättning att löntagarna tar ut kompensationen i tid och inte i lön, eller extra pensionsavsättning.

Deltidsanställningar är dubbelt så vanligt bland Sveriges arbetare som bland tjänstemännen. Det skiljer sig dock stort mellan kvinnor och män, samt olika branscher.

Var tredje deltidsarbetande arbetare, både kvinna och man, anger att de inte blivit erbjudna heltidsarbete. Det finns också en tydlig obalans på arbetsmarknaden: många deltidsanställda vill arbeta mer, samtidigt som många heltidsanställda vill arbeta mindre.

Så mycket arbetar Sverige

En utgångspunkt för att diskutera arbetstidsförkortning är att förstå hur mycket svenskar arbetar - hur långa arbetsveckor är och hur många arbetstimmar som totalt genereras. Följande stämmer om Sverige:

> **Vi arbetar mest per person.**

Sett till faktiskt arbetad tid, som tar hänsyn till frånvaro, arbetar vi per person mellan 15 och 74 år mest av de elva europeiska länder som ofta används i internationella jämförelser.

> **Vi är många som arbetar.**

Vi har en sysselsättningsgrad som är en av världens högsta. Det beror på att kvinnor och äldre ofta arbetar.

> **Vi arbetar långa arbetsliv.**

Efter Nederländerna har vi EU:s längsta förväntade arbetsliv.

> **Vi arbetar oftare heltid.**

Vi ligger långt över OECD- och EU-snittet när det kommer till andelen som arbetar heltid. Vi ligger inte bara högre än de flesta europeiska länder, men även högre än USA, Kanada och Australien.

> **Vi har inte fler röda dagar än andra länder.**

I de europeiska länderna varierar antalet röda dagar mellan 9 och 15 per år. Sverige ligger med 11 röda dagar i det undre intervallet.

> **Vi har inte fler semesterdagar än andra EU-länder.**

Minsta tillåtna antalet dagar betald semester i EU är 20. Sverige har, i likhet med Österrike, Frankrike och Danmark, minst 25 dagar.

> **Vi arbetar mer per sysselsatt i de länder som liknar oss.**

Om man jämför Sveriges faktiskt arbetade tid per sysselsatt med länder med liknande arbetsmarknad som vi, alltså med en hög sysselsättningsgrad, arbetar vi flest timmar i veckan.

> **Men vi arbetar mindre per sysselsatt än i andra delar av världen.**

Om man däremot jämför faktiskt arbetad tid per sysselsatt med länder som skiljer sig från oss arbetar vi förhållandevis lite. Då är det i stället länder som Mexiko, Costa Rica och Peru som toppar listan. Grekland arbetar enligt det måttet mest i Europa. Att Sverige och andra länder med en hög sysselsättningsgrad ligger lågt på listan kan förklaras med det vi redan konstaterat: vi är många som arbetar.

3.2 Svenskars arbetstid i internationell jämförelse

I denna internationella jämförelse av arbetstider har länder som liknar Sverige i termer av ekonomi, kollektivavtalstäckningsgrad, sysselsättningsgrad och deltidsarbete valts ut. Dessa är Norge, Danmark, Finland, Österrike, Tyskland och Nederländerna. I andra halvan av detta avsnitt utökas jämförelsegruppen. För att fortsatt använda jämförbara länder inkluderas då länder som Medlingsinstitutet vanligen använder sig av i sina jämförelser. Utöver de tidigare nämnda länderna tillkommer då Belgien, Frankrike, Italien och Spanien.

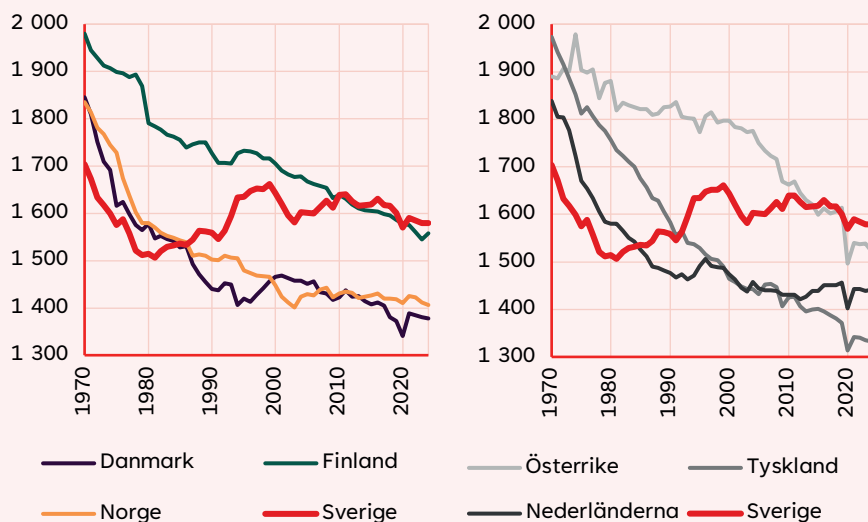
3.2.1 Faktiskt arbetad tid

Det finns olika sätt att mäta arbetstid på. Ett sätt är att mäta det genomsnittliga faktiska antalet arbetade timmar per sysselsatt och år. Den statistiken påverkas av faktorer som sjukskrivning, semester, vab, övertid, med mera, vilket innebär att den inte säger så mycket om hur många timmar en sysselsatt jobbar en vanlig vecka. Enligt detta mått arbetade Sverige mindre än jämförbara länder under 1970-talet. Men medan det genomsnittliga antalet arbetade timmar har minskat i andra länder har det sedan början på 1980-talet ökat i Sverige. Resultatet är i att Sverige nu har den högsta genomsnittliga arbetstiden per år bland jämförbara länder (se diagram 4).

DIAGRAM 4

Genomsnittligt antal arbetade timmar

Faktiskt arbetade timmar per sysselsatt (i Norden och övriga länder)

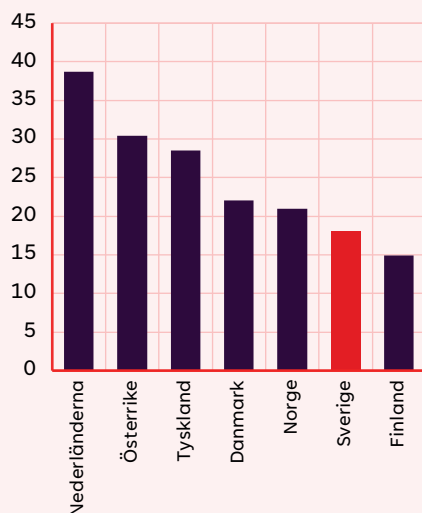


Källa: PWT 10.01 fram till 1995, Eurostat (LPI) fram till 2024, samt egna beräkningar.

En bidragande orsak till att Sverige har ett högt antal arbetade timmar per sysselsatt är att deltidsanställda i Sverige generellt har längre arbetsveckor än deltidsanställda i andra länder. I jämförelse med våra jämförelseländer har Sverige även en låg andel deltidsarbetande, även om det är små skillnader mellan de nordiska länderna.

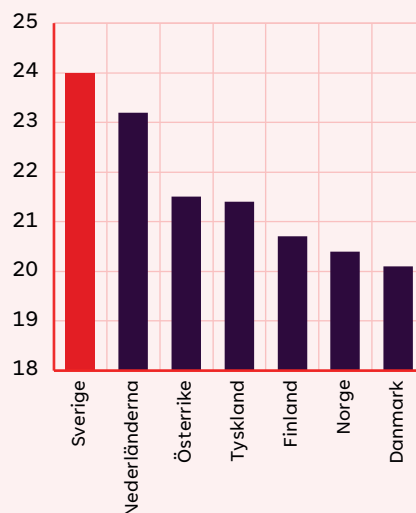
Deltidsanställda

Andel av anställda (20–64 år), 2023



Deltidsanställdas arbetstid

Faktiskt arbetade timmar/vecka, 2023



Källa: Eurostat (LFS).

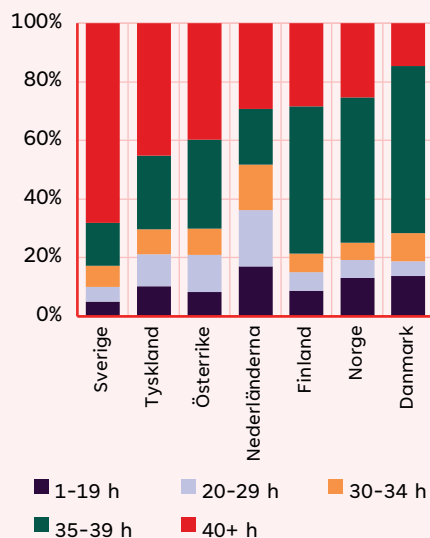
3.2.2 Vanligen arbetad tid

Ett annat viktigt arbetstidsmått är hur mycket sysselsatta vanligen arbetar, det vill säga under veckor då de inte är frånvarande från jobbet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller semester. Även enligt detta mått hamnar Sverige i topp bland jämförbara länder. Sett till andelen av alla anställda som vanligen arbetar 40-timmarsveckor eller mer ligger Sverige högst. Enligt OECD arbetar ungefär 70 procent av alla anställda mellan 15 och 64 år vanligtvis 40 timmar i veckan i Sverige. I Tyskland och Österrike arbetar drygt hälften av alla anställda vanligen 40-timmarsveckor, medan 40-timmarsveckor är ovanligt i Danmark och Norge. Antalet vanligen arbetade timmar per vecka för anställda är fler i Sverige än i alla jämförelseländer. Svenskar s arbetsveckor är helt enkelt jämförelsevis långa.

Oavsett om man mäter faktiskt arbetad tid via nationalräkenskaperna eller vanligen arbetad tid via arbetskraftsundersökningarna ligger Sverige därmed högst.

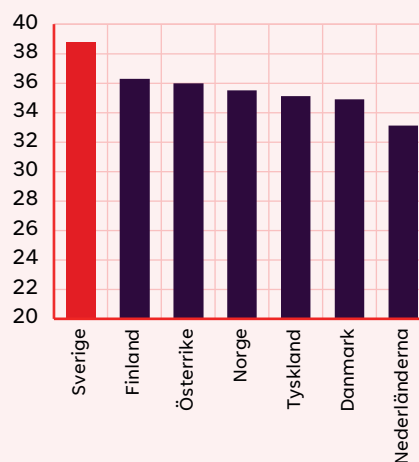
Vanlig arbetstid per vecka

Andel av alla anställda (15–64 år)



Vanligen arbetad tid

Timmar per vecka (20–64 år)



Källa: OECD samt egna beräkningar (2023).

Källa: Eurostat (LFS) (2023).

3.2.3 Sysselsättningsgrad

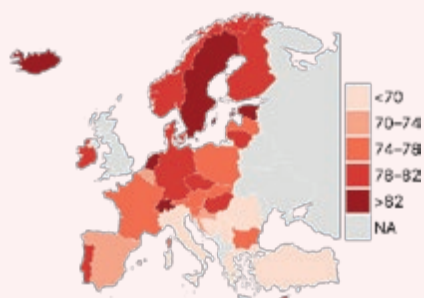
Svenskar arbetar mest av de länder som har en arbetsmarknad som liknar vår. Dessa länder har dock generellt lägre genomsnittlig arbetstid per sysselsatt än resten av Europa. De längsta arbetstiderna finns i det forna Östblocket, på Balkan samt i Turkiet och Grekland.

Genomsnittlig arbetstid korrelerar dock negativt med både BNP per capita och sysselsättning. Att jämföra Sverige med det forna Östblocket, Turkiet eller Grekland, vars ekonomier och sysselsättningsgrad är mycket mindre, blir därmed inte relevant.

Diagram 7 och tabell 1 visar problemet med att ensidigt jämföra arbetade timmar per sysselsatt. Det finns ett tydligt samband mellan länder med hög sysselsättningsgrad och kortare genomsnittlig arbetstid per sysselsatt.

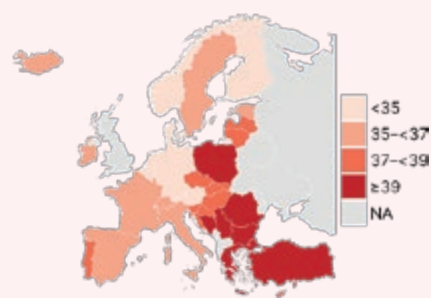
Sysselsättningsgrad

Procent av befolkningen, 20–64 år



Faktiskt arbetade timmar

Antal timmar per vecka, 20–64 år



Källa: Eurostat (LFS) (2023).

TABELL 1

Sverige samt europeiska länder med högst arbetstid per sysselsatt

Land	Sysselsättningsgrad, totalt (%) ¹	Sysselsättningsgrad, kvinnor (%) ¹	Faktiskt arbetad tid (timmar/vecka)
Turkiet	57,3	38,0	44,2
Serbien	69,6	63,4	41,7
Grekland	67,4	56,5	39,8
Sverige	82,6	80,2	35,7

¹ Andel av befolkningen 20–64 år.

Källa: Eurostat (LFS) (2023).

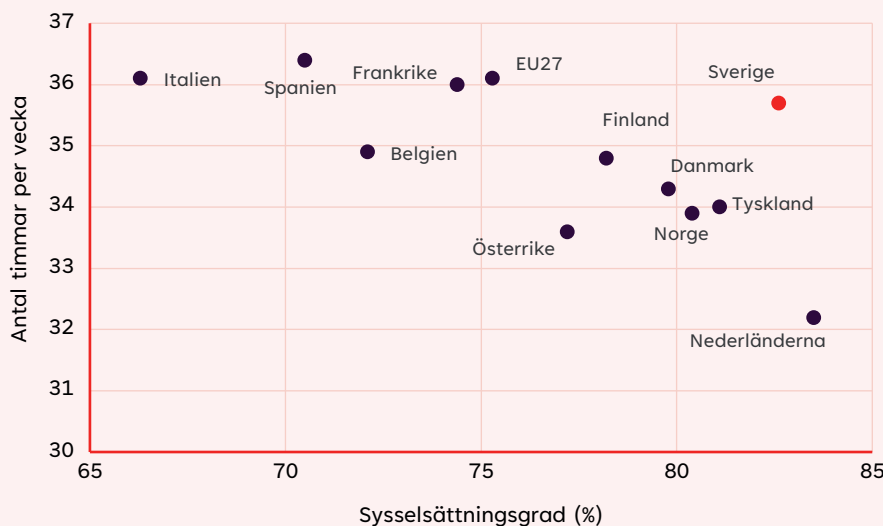
Om vi jämför Sverige med resten av Västeuropa är det tydligt att arbetstiden och deltagandet på arbetsmarknaden för svenskar sticker ut. Diagram 8 visar genomsnittlig faktisk arbetad tid per sysselsatt och sysselsättningsgraden i en utökad grupp jämförbara länder, som Medlingsinstitutet jämför Sverige med.¹

I jämförelseländerna korrelerar högre sysselsättningsgrad med något färre antal arbetade timmar per vecka. För Sverige syns inte detta samband. Sverige ligger uppe i det högra hörnet, med en relativt hög sysselsättningsgrad och ett relativt högt antal arbetade timmar per vecka per sysselsatt.

DIAGRAM 8

Genomsnittlig faktisk arbetad tid per sysselsatt och sysselsättningsgrad 2023

Antal timmar och procent för befolkningen 20–64 år



Anm: I denna beräkning av faktiskt arbetade timmar är frånvarande hela veckan borträknade.

Källa: Eurostat samt egna beräkningar.

År 2023 hade Sverige en sysselsättningsgrad på 82,6 procent bland personer mellan 20 och 64 år, vilket var högre än både Danmark och Tyskland. I länder som Frankrike, Italien och Spanien var sysselsättningsgraden mellan 8 och 16 procentenheter lägre än i Sverige. Det här beror bland annat på att svenskar

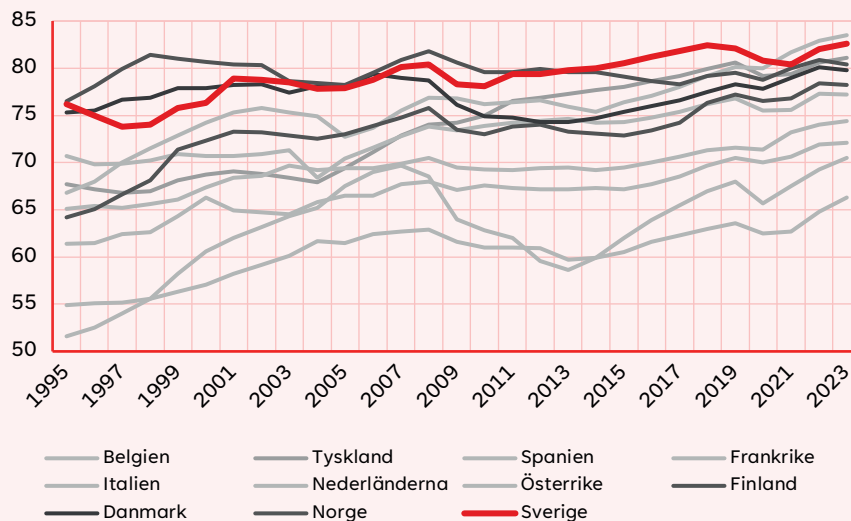
¹ Medlingsinstitutet (2021), Ekonomi och lönebildning under pandemin – En internationell utblick.

jobbar högt upp i åldrarna och att Sverige har en hög andel sysselsatta kvinnor.

DIAGRAM 9

Sysselsättningsgrad över tid

Procent av befolkning, 20–64 år



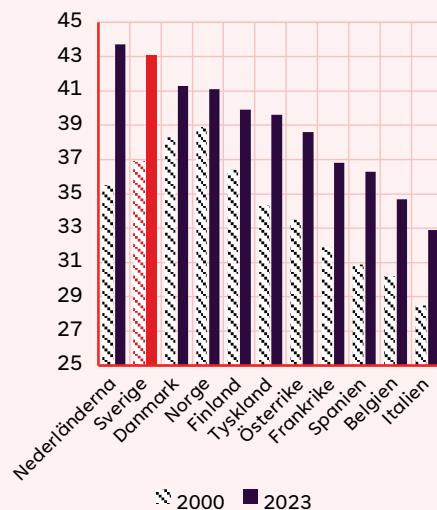
Källa: Eurostat (LFS).

3.2.4 Långa arbetsliv

Den förväntade längden på arbetslivet i Sverige är, efter Nederländerna, högst i Europa. Svenskar förväntas arbeta i 43 år medan invånarna i andra europeiska länder så som Tyskland och Österrike förväntas arbeta 39 år och i Danmark 41 år. Arbetslivets förväntade längd har ökat med drygt sex år i Sverige sedan år 2000. Vi arbetar högt upp i åldrarna och många äldre förvärvsarbetar. Sysselsättningsgraden för personer mellan 50–74 år är högst i Sverige av alla jämförbara länder.

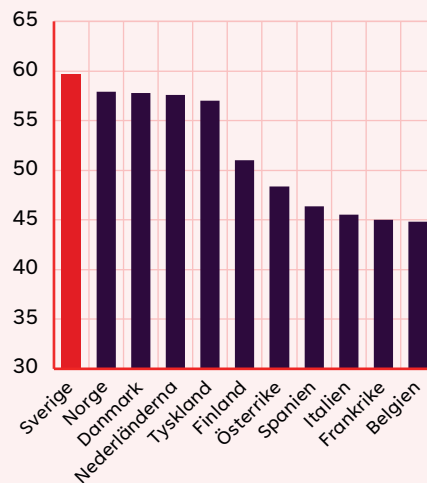
Genomsnittlig förväntad längd på arbetslivet

Antal år, år 2000 och 2023



Sysselsättningsgrad för äldre 2023

Procent av befolkning (50–74 år)



Anm: Förväntad längd på arbetslivet för en 15-åring.

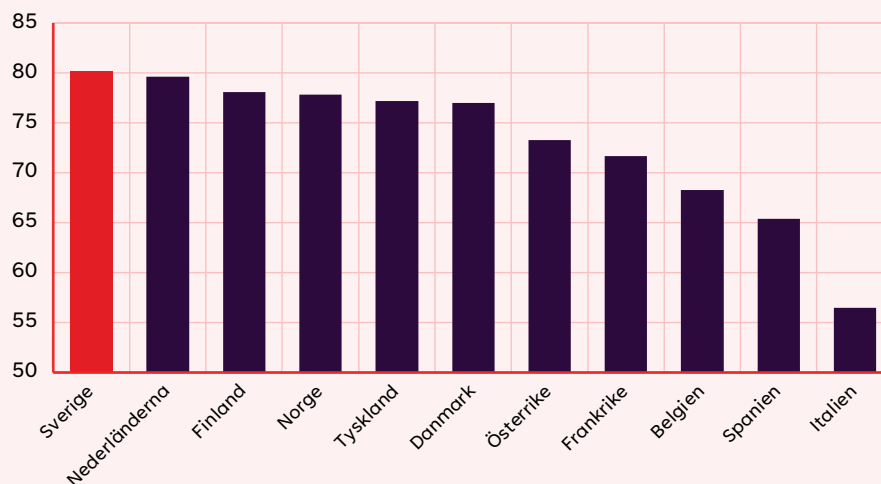
Källa: Eurostat (LFS).

3.2.5 Många kvinnor i arbete

Sverige har sedan länge varit ett av länderna med högst andel förvärvsarbetande kvinnor. Jämfört med länder som Spanien och Italien, som har något högre faktiskt arbetad tid, är skillnaden i kvinnors sysselsättning stor. Sysselsättningsgraden för kvinnor mellan 20 och 64 år är drygt 80 procent i Sverige, medan motsvarande siffra för Spanien och Italien ligger på 65 respektive 56 procent.

Sysselsättningsgrad för kvinnor

Procent av befolkning, 20–64 år



Källa: Eurostat (LFS) (2023).

3.2.6 Svenskar arbetar mest

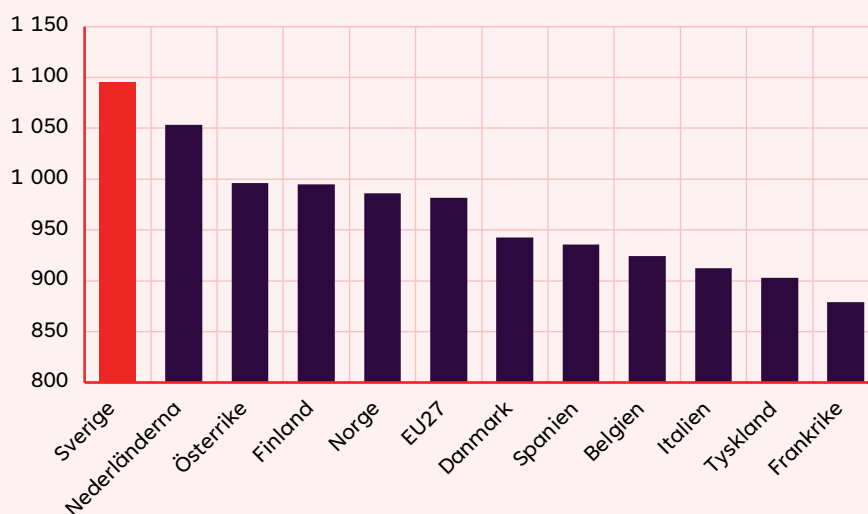
Det finns flera fallgropar och svårigheter med att räkna den genomsnittliga arbetstiden per sysselsatt i olika länder. Till exempel har Sverige fler äldre och kvinnor på arbetsmarknaden. För varje person som väljer att gå ned i arbetstid men fortsätter att arbeta efter pensionsåldern blir den genomsnittliga arbetstiden per sysselsatt lägre än om en sextiofemåring i stället väljer att gå i pension. För varje kvinna som fortsätter vara sysselsatt och tar ut föräldraledighet blir den genomsnittliga faktiska arbetade tiden per sysselsatt lägre än om hon i stället slutar lönearbeta.

Att kvinnor och äldre arbetar mer i Sverige än i andra länder innebär inte att svenskar arbetar lite, det innebär att svenskar arbetar mycket. Måttet genomsnittligt antal arbetade timmar per sysselsatt blir därför missvisande. Ett bättre mått är genomsnittligt antal arbetade timmar per person i arbetsför ålder, eller att helt enkelt jämföra hur lång en vanlig arbetsvecka är för sysselsatta. Sverige hamnar i topp i båda dessa mått (se diagram 12, 13 och 14).

DIAGRAM 12

Genomsnittligt antal arbetade timmar per år (Nationalräkenskaperna)

Faktiskt arbetade timmar per person i arbetsför ålder, 15–74 år



Anm. Arbetstider från år 2024. Belgiens arbetstid från år 2023. Arbetstiden per sysselsatt i åldern 15–74 år.
Källa: Eurostat (LPI) samt egna beräkningar.

Måttet arbetstid utifrån arbetsför befolkning sammanfattar de tidigare resonemangen om att Sverige arbetar mycket. Utifrån mått om faktiskt arbetad tid per sysselsatt, veckoarbetstid totalt sett och antalet timmar per deltidsanställd, hög sysselsättningsgrad och långt arbetsliv, ligger Sverige högt i förhållande till jämförbara länder.

3.2.7 Svenska arbetstider i topp hur vi än mäter

Oavsett om vi mäter genomsnittligt arbetad tid eller vanligen arbetad tid hamnar Sverige i topp bland jämförbara länder. Detta är inte heller en effekt av vilket mått eller datakälla som väljs. Eurostats nationalräkenskaper,

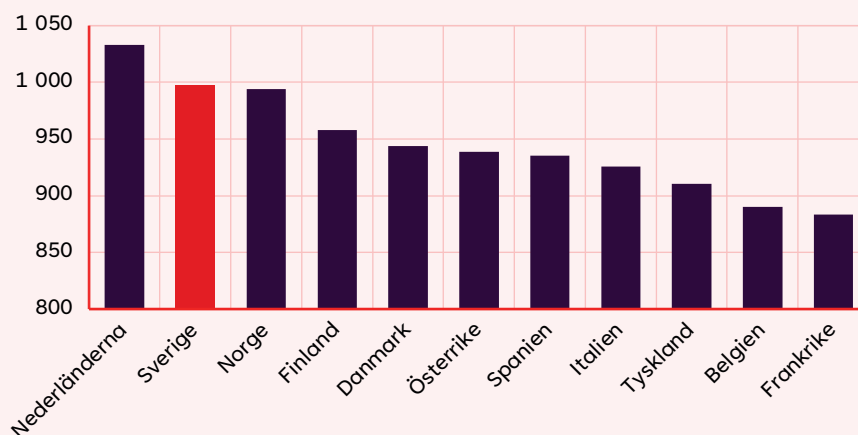
OECDs justerade mått och arbetskraftsundersökningarna visar samma sak. Nedan visas genomsnittligt antal arbetade timmar per sysselsatt och person i arbetsför ålder, men med data från OECD (där svensk arbetstid justerats ned) i stället för från nationalräkenskaperna. Diagram 14 visar vanligen arbetad tid, mätt genom arbetskraftsundersökningarna, som är gjorda för att vara jämförbara mellan de europeiska länderna.

Sverige hamnar i topp när OECDs data över faktiskt arbetad tid används. Sverige hamnar även i topp när det kommer till hur långa arbetsveckorna vanligen är.

DIAGRAM 13

Genomsnittligt antal arbetade timmar (OECD)

Faktiskt arbetade timmar per person i arbetsför ålder (15–74 år)

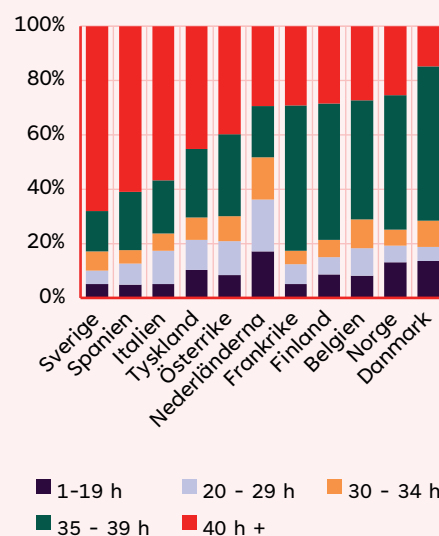


Anm. Arbetstider från år 2023. Belgiens arbetstid från år 2022. Arbetstiden per sysselsatt i åldern 15–74 år.
Källa: OECD samt egna beräkningar.

DIAGRAM 14

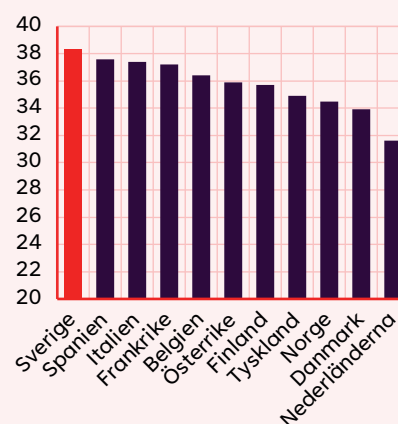
Vanlig arbetstid per vecka

Andel av alla anställda (15–64 år)



Vanligen arbetad tid

Timmar per vecka (20–64 år)



Källa: OECD samt egna beräkningar (2023).

Källa: Eurostat (LFS) (2023).

3.3 Arbetstider i Sverige

Det här avsnittet är en fördjupning i hur svenskar arbetar i dag. Avsnittet visar på skillnader i arbetsvillkor uppdelat på klass, kön och bransch. Den första delen i detta avsnitt, *3.3.1 Arbetstider för heltidsanställda*, går igenom viktiga begrepp och statistik med utgångspunkt i hur heltidsanställningar ser ut i olika branscher, sektorer och för olika yrkesgrupper. Den andra delen, *3.3.2 Deltidsanställningar och frånvaro*, går igenom deltidens utsträckning i olika branscher, samt olika typer av frånvaro som förklarar varför överenskommen arbetstid skiljer sig från faktiskt arbetad tid. Avsnittet avslutas med del *3.3.3 Löneskillnader utifrån arbetstid och frånvaro*.

3.3.1 Arbetstider för heltidsanställda

Totalt arbetar 2,16 miljoner löntagare i LO-yrken på svensk arbetsmarknad. Av dessa arbetar 1,63 miljoner i privat sektor och 530 000 i offentlig sektor. 1,57 miljoner tjänstemän arbetar i privat sektor och totalt 860 000 tjänstemän i offentlig sektor. Det är något färre tjänstemän än arbetare inom privat sektor men en majoritet av de anställda i offentlig sektor arbetar i tjänstemannayrken vilket bidrar till att tjänstemannakollektivet totalt sett är 270 000 fler än arbetarkollektivet.

40 timmar helgfri vecka

Veckoarbetstiden sänktes generellt senast 1973, för 50 år sedan, och det finns fortfarande en stark norm att veckoarbetstiden är 40 timmar helgfri vecka. Totalt har 75 procent av alla arbetare ett heltidsmått på 40 timmar en helgfri vecka. En procent arbetar inom statlig sektor och har ett heltidsmått som är 15 minuter lägre per vecka, 39,75 timmar per helgfri vecka.

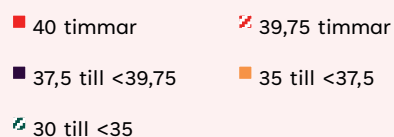
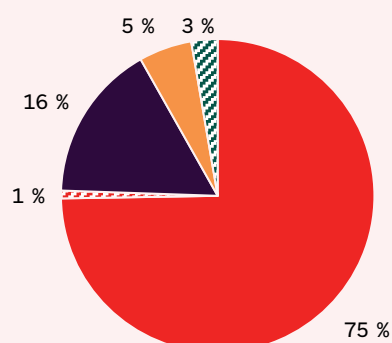
Vissa former av anställningar medger inte ledigt på helgdagar som infaller på vardagar (ej helgfri vecka). De arbetar enligt flera kollektivavtal 38,25 timmar per vecka i snitt. Men över ett genomsnittligt år blir veckoarbetstiden densamma som för anställda som arbetar 40-timmarsveckor men är lediga på röda dagar. Därför redovisas de som har 38,25 i veckoarbetstid, även veckor med röda dagar, som 40 timmar helgfri vecka.²

Även i tjänstemannakollektivet har de flesta 40-timmarsveckor som heltidsmått. Totalt har 73 procent av tjänstemännen 40 timmar per helgfri vecka och de statligt anställda tjänstemännen (totalt nästan 200 000, eller 9 procent, av tjänstemännen) har ett heltidsmått på 39,75 timmar per helgfri vecka. 80 procent av tjänstemän i privat sektor samt kommuner och regioner har 40 timmar helgfri vecka som heltidsmått.

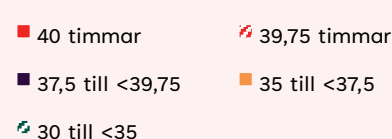
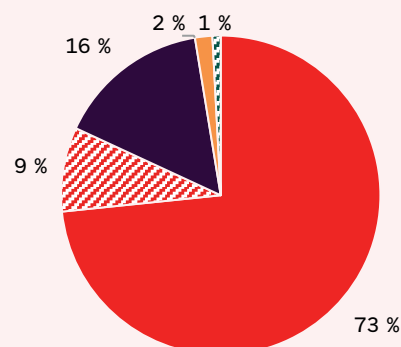
² I beräkningar av veckoarbetstid utgår man från 28-årscykeln eftersom det vart fjärde år är ett skottår, och att en vecka har 7 dagar. Över 28 år kommer då röda dagar som kan infalla en måndag till söndag att ha inträffat. Bruttoarbetstiden är per helgfri vecka och i den ingår inte övriga helgdagar vilket gör att den blir 40 timmar per helgfri vecka. Nettoarbetstiden räknar bort övriga helgdagar vilket gör att den blir lägre. I vissa avtal som exempelvis detaljhandelsavtalet finns inte bruttoarbetstid eftersom schemat är lagt med hänsyn till att det finns övriga röda dagar. Därför kan man säga att de 38,25 timmarna per vecka (i genomsnitt) som finns i avtalet motsvarar 40 timmar per helgfri vecka. Skillnaden är att i 40 timmar per helgfri vecka ingår inte de övriga röda dagarna som man är ledig, men i 38,25 per vecka är de medräknade.

Veckoarbetstid arbetare

Heltidsmått helgfri vecka

**Veckoarbetstid tjänstemän**

Heltidsmått helgfri vecka



Anm. Egna beräkningar utifrån Lönestrukturstatistiken för privat sektor och kommuner och regioner. Statens heltidsmått saknas i den statistikällan och beräknas här till 39,75 timmar per helgfri vecka för både tjänstemän och arbetare. Inom exempelvis branscherna handel samt offentlig och privat vård och omsorg förläggs arbetstiden ofta över årets alla dagar, inklusive på helgdagar som infaller måndag till fredag. Deras arbetstid är inte reglerad med tillägget helgfri vecka. I diagrammet är sådana regleringar omräknade till arbetstid för helgfri vecka.

Källa: Egna beräkningar, SCB (2023).

Arbetare arbetar oftare på obekväma tider och det finns flera olika typer av sänkningar av veckoarbetstiden som kompensation för arbetstidens förläggning och art. Exempel på arbete som kan ge en sådan kompensation är skiftarbete, nattarbete och underjordsarbete. Denna typ av kompensation gör att vissa, i synnerhet arbetare, har ett annat heltidsmått än 40 timmar helgfri vecka. Som framgår i diagrammet har 25 procent av arbetarna en veckoarbetstid som är lägre än 40 timmar en helgfri vecka.

Totalt har 16 procent av alla arbetare en arbetstid mellan 37,5 och 39,75 timmar per helgfri vecka. Den största gruppen, omkring hälften av dessa, arbetar inom vård och omsorg. De har i de allra flesta fall en arbetstid om 38,75 timmar per helgfri vecka enligt kollektivavtal. Det innebär en sänkning av normalarbetstiden med 1 timme och 15 minuter och är en reduktion för arbetstidensförläggning. Det kan jämföras med exempelvis konstruktionen för reduktion vid tvåskiftsarbete.³

Den näst största gruppen som har normalarbetstid mellan 37,5 och 39,75 timmar är arbetare inom tillverkningsindustrin, vilket omfattar omkring 60 000

³ Denna arbetstidsreduktion om 1,25 timmar förhandlades fram som en valfri möjlighet centralt och avtalades sedan lokalt år 1988–1989 på Kommunals avtalsområde med Sveriges kommuner och regioner (då Kommunförbundet). I de allra flesta av kommunerna sänktes arbetstiden till 37 timmar, detta genom att avstå från löneökningar om 0,6 procent.

arbetare. Det arbetstidsmåttet kan förklaras av i kollektivavtal reglerad arbetstid för tvåskift vilket ofta är 38 timmar helgfri vecka.

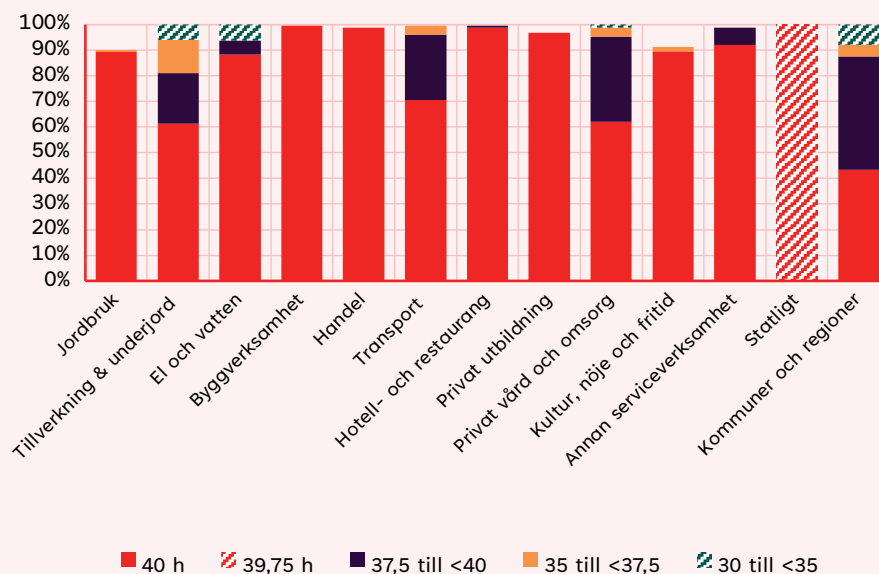
Tre procent av alla arbetare har ett heltidsmått mellan 35 och 37,5 timmar per vecka. Mer än hälften av dessa, drygt 40 000 arbetare, arbetar inom tillverkningsindustrin. Det får anses spegla det faktum att det i kollektivavtalet normalt gäller en arbetstid om 36 timmar helgfri vecka på grund av kontinuerligt treskift och arbete under jord.

Nedan följer en redovisning av hur stor andel av arbetarna som har heltidsmått på respektive 40, 39,75, 37,5–39,75, 35–37,5 eller 30–35-timmarsveckor i respektive bransch. Kommuner och regioner, privat vård och omsorg och tillverknings- och gruvindustrin skiljer ut sig genom att en större andel har ett arbetstidsmått som kompenserar för arbetets förläggning.

DIAGRAM 16

Veckoarbetstid för arbetare helgfri vecka per bransch

Andel, år 2023



Anm. Egna beräkningar utifrån Lönestrukturstatistiken för privat sektor och kommuner och regioner. Statens heltidsmått saknas i den statistikdatabasen och beräknas här till 39,75 timmar per helgfri vecka för arbetare. Underlaget till flera av branscherna tex Jordbruk och kultur, nöje och fritid är så små att urvalet i vissa av arbetstidsmåten inte kan redovisas, där av att de inte summerar till 100 procent. Likt diagrammet ovan redovisas arbetstiden i helgfri vecka.

Källa: Egna beräkningar, SCB (2023).

Det är viktigt att notera att överenskommelser om successiva avsättningar i tidbanker som sedan kan tas ut i ledighet inte ingår i dessa beräkningar. I mindre utsträckning kan det finnas centrala eller lokala kollektivavtal som innebär att en enskild löntagare förkortar arbetstiden som kompensation för obekväm arbetstid eller för schemaändringar, ofta intjänad per vecka. Inte heller har lösningar inkluderats som innebär att en arbetare själv kan välja att omvandla löneökning till kortare arbetstid.

Ordlista och vanlig arbetstid vid olika arbetstidsreduktioner

Kontinuerlig schematjänstgöring:

Arbetet schemaläggs även helgdagar som infaller måndag till fredag.

Innebär ofta arbetstid på 38,25 timmar per vecka, ej helgfri vecka.

Motsvarar 40 timmar helgfri vecka utifrån 28 årsberäkningsperiod.

Tvåskift:

Arbetet fördelas på två skift, oftast dag och kväll. Ingen natt- eller helgarbete ingår.

Innebär ofta reduktion på två timmar och arbetstid på 38 timmar per helgfrivecka.

Kontinuerligt tvåskift:

Tvåskiftsarbete som pågår även under helger, men utan nattarbete. Skiften kan rotera enligt ett rullande schema.

Innebär ofta reduktion på två timmar och arbetstid på 38 timmar per helgfrivecka.

Intermittent treskift:

Tre skift (dag, kväll och natt), men med avbrott (till exempel inget arbete under helger eller vissa nätter). Kan följa ett fast eller rullande schema.

Innebär ofta reduktion på två timmar och arbetstid på 38 timmar per helgfrivecka.

Kontinuerligt treskift:

Arbetet pågår dygnet runt, alla dagar i veckan. Skiften rullar enligt ett fast schema, ofta med en cykel där lediga dagar kompenserar obekväma arbetstider.

Innebär ofta reduktion på fyra timmar och arbetstid på 36 timmar per helgfrivecka.

Ständigt nattarbete:

Arbetet sker i huvudsak på natten. Kan ha olika rotationsscheman beroende på verksamhetens behov. I de inventerade avtalen som reglerar nattarbete finns det flera olika nivåer av arbetstidsreduktioner.

AVTALSINVENTERING: ARBETSTID I KOLLEKTIVAVTAL

40 timmar helgfri vecka

Det finns en stark normering om 40 timmar per helgfri vecka som grund för heltidsmått i kollektivavtalen på svensk arbetsmarknad.⁴

- > I de inventerade avtalen från LO-förbunden finns endast ett undantag som har kortare arbetstid än 40 timmar per helgfri vecka som heltidsmått vid dagtidsarbete. Det är det statliga medarbetaravtalet hos Seko som har en veckoarbetstid på 39,75 timmar helgfri vecka.

Kompensation för skift

Utöver schematjänstgöring finns olika typer av reduktioner för två- och treskift samt nattarbete. LO och SAF kom överens om lägre veckoarbetstid för skiftarbete under 1970- och 80-talen. Dessa överenskommelser har fortfarande ett stort genomslag i LO-förbundens kollektivavtal. Exempelvis har samtliga avtal utom ett (med regleringar för intermittent treskiftarbete) fortfarande en arbetstidsreduktion med fyra timmar, det vill säga 36 timmar helgfri vecka. Motsvarande mönster finns i avtalens regleringar av intermittent tvåskiftarbete, där arbetstidsreduktionen i de flesta avtalen är två timmar. Det finns även exempel på avtal där skiftarbete kompenseras med tid som avsätts till tidbank.

- > I de flesta av de undersökta avtalsområdena är det en mindre andel av arbetarna som arbetar skift, men det finns också avtalsområden där skiftarbete med kortare veckoarbetstid dominerar. Enligt avtalsinventeringen uppger LO-förbunden att mindre än tio procent av

arbetarna i de inventerade avtalen inom privat sektor arbetar skift.

Kortare arbetstid för arbete under jord

I nio av de inventerade avtalen reduceras normalarbetstiden vid arbete under jord, eller ”i berg” som det uttrycks på vissa avtalsområden. För sådant arbete är ofta den genomsnittliga arbetstiden en helgfri vecka 36 timmar. Normeringen kring 36 timmar kommer från avtalsrörelsen 1974 då LO och SAF avtalade om en arbetstidsreduktion om fyra timmar vid underjordsarbete.

Lokala avtal

Inom privat sektor är ytterligare förkortningar av arbetstiden genom lokala kollektivavtal ovanligt. I offentlig sektor är däremot lokala arbetstidsförkortningar betydligt vanligare. Det förekommer särskilt i kommuner och regioner. Enligt uppgift från Kommunal införs de normalt som ett sätt att underlätta rekryteringen särskilt för arbete som utförs på obekväm arbetstid. De lokala arbetstidsförkortningarna har ibland tillfällig projektform och är inte sällan att betrakta som så kallade ensidiga arbetsgivargåvor.

⁴ Resultat från inventering av 32 av LO-förbundens viktigaste kollektivavtal som genomfördes januari 2025. Det innehåller största och normerande avtal från alla tretton förbund. Tillsammans reglerar avtalen löner och villkor för mer än

1 600 000 arbetare. Det innebär att nästan 80 procent av alla arbetare i Sverige omfattas av någon av dessa avtal. Hälften av arbetarna som arbetar på de inventerade avtalen är kvinnor.

25 semesterdagar även i kollektivavtal

Det finns en stark norm om att semesternas längd regleras i enlighet med semesterlagen i kollektivavtalen för arbetare i privat sektor. Med ett undantag, som beskrivs nedan, har alla de undersökta avtalen i privat sektor 25 semesterdagar. Enligt förbundens enkätsvar verkar det inte heller finnas lokala avtal inom privat sektor som avviker från den normen.

För tjänstemän i privat sektor gäller normalt sett också 25 semesterdagar som grund. Till skillnad från arbetare kan tjänstemän inte sällan förhandla bort sin rätt till övertidsersättning och i stället få några extra semesterdagar.

Det är dock annorlunda i offentlig sektor. Både inom kommuner och regioner samt på det statliga området reglerar avtalen extra semesterdagar. Fler semesterdagar finns också i Kommunals avtal för äldreomsorg med Almega, ett avtal som omfattar äldreomsorg som kommunerna har lagt ut på privata utförare. I hela den offentliga sektorn gäller samma semesterbestämmelser för arbetare och tjänstemän.

Gemensamt för regleringarna på det kommunala och statliga området är att äldre arbetare och tjänstemän har längre semester än yngre. Tabellen nedan visar nivåer på ålderstrappan för Kommunals avtal med Sveriges kommuner och regioner (HÖK) och Vårdföretagarna F⁵ (äldreomsorg) samt Sekos avtal med Arbetsgivarverket: Villkorsavtalet och Affärsverksamhet.

TABELL 2

Centrala avtal om fler semesterdagar

Antal dagar, per avtalsområde

	-29 år	30-39 år	40-49 år	50-år
HÖK	25	25	31	32
Vårdföretagarna F	25	25	31	32
Villkorsavtalet	28	31	35	35
Affärsverksamhet	28	31	34	34

Källa: Avtalsinventering 2025.

För att kunna jämföra centralt förhandlade förkortningar av årsarbetstiden mellan olika avtal räknas de extra semesterdagarna om till timmar. Mer om detta i avsnittet nedan om *Avsättningar till arbetstidskonto*. På avtalsområdet HÖK innebär det, givet åldersfördelningen, att det genomsnittliga antalet semesterdagar är 28,86 dagar per år. Vad dessa extra semesterdagar betyder i timmar per år kan beräknas som 8 timmar * 3,68 dagar = 30,9 timmar per år. På Sekos statliga avtal är det genomsnittliga antalet semesterdagar 32,5 dagar, vilket omräknat till timmar per år är 59,2 timmar.

Avsättningar till arbetstidskonto

Nästan hälften av avtalen i inventeringen har enligt enkätsvaren någon form av arbetstidskonto. Totalt omfattar dessa i någon form mindre än hälften av arbetarna i de undersökta avtalen.

⁵ Enligt Kommunal kom ålderstrappan till år 2001 och betalades genom en sänkning av semestertillägget med 0,2 procent (från 0,8 procent till 0,6 procent).

Storleken på de avsättningar som finns varierar från 18,9 till 78 timmar per år. Om dessa arbetstidskonton skulle tas ut som minskning av arbetstid per vecka motsvarar det 24 minuter för 18,9 timmar per år. För exempelvis IF Metalls Teknikavtal som har 64,5 timmar per år motsvarar det 1 timme och 22 minuter per vecka.

Ofta finns det möjlighet att välja ta ut timmar från arbetstidskonton i lön eller omvandla dem till extra pension. I några avtal saknas möjligheten att göra uttag på annat sätt än ledig tid.

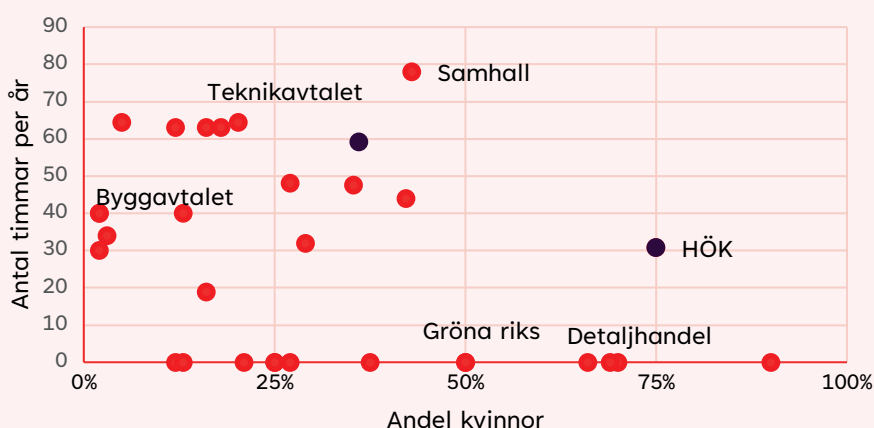
I enkätsvaren svarar de flesta förbunden att arbetstidskonton i allmänhet tas ut som hela lediga dagar, halvdagar eller som enstaka timmar. Det innebär att de i nuläget ofta används som ett slags extra semesterdagar. I några avtal tas arbetstidskonton oftast ut i lön. Det finns även exempel på omvandling av arbetstidskonton till extra pensionsavsättningar premieras. Däremot kan noteras att sådan ledighet regelmässigt kräver en överenskommelse med arbetsgivaren. En arbetare har alltså oftast inte samma rätt som vid semester att välja när ledigheten ska tas ut.

Nedan följer ett diagram över antalet timmar i arbetstidskonton samt andelen kvinnor per avtal. De extra semesterdagarna som beskrivits i föregående avsnitt läggs in i diagrammet för att kunna jämföra avtalad extra ledig tid mellan avtalen. I diagram 17 redovisas arbetstidskonton i rött och extra semester omvandlat i timmar per år i lila. Som framgår av diagrammet har inget av de kvinnodominerade avtalsområdena i undersökningen arbetstidskonton.

DIAGRAM 17

Centrala avtal om arbetstidsförkortningar per avtalsområde för LO-förbund

Andel kvinnor och antal timmar per år i ATK (rött) eller extra semesterdagar i timmar per år (lila)



Källa: Avtalsinventering januari 2025.

De fem avtalen som omfattar flest arbetare (HÖK, Detaljhandel, Byggnadsavtalet, Teknikavtalet och Gröna riks) märks ut särskilt i diagrammet. Samtliga dessa

avtal omfattar mer än 100 000 arbetare. Även Samhalls höga avsättning i arbetstidskonton märks ut särskilt.

Även tjänstemannaavtal har gjort avsättningar till arbetstidskonton. Övergripande verkar tjänstemännens arbetstidskonton historiskt följa arbetaravtalens. Det gäller både vilka avtalsområden som har arbetstidskonto och storlek på avsättningen till dessa. Det rör sig om mellan 30 till 64 timmar om året enligt centrala avtal inom främst industri- och byggsektorerna. Under årets avtalsrörelse har tjänstemännen brett påbörjat utbyggnaden av arbetstidskonton på övriga delar av den privata arbetsmarknaden. Det har ofta skett genom byten ett-till-ett och avsättningar på 0,5 procent av löneutrymmet vilket gett åtta timmar till arbetstidskonto om året.

Tjänstemännen har också ofta gjort extra avsättningar till tjänstepensionen. Inom industrin varierar avsättningarna mellan 1,6 och 2,2 procent extra.⁶

Skillnader i arbetsvillkor och flexibilitet mellan arbetare och tjänstemän

Tjänstemän har i högre grad än arbetare möjlighet att styra både när och var de arbetar. Det gäller dock inte alla tjänstemannayrken. Exempelvis sjuksköterskor och förskollärare, liksom de flesta arbetare, måste vara på plats för att kunna utföra sitt arbete. Arbetare har i regel inte heller möjlighet att arbeta hemifrån eller kombinera arbete med exempelvis vård av sjukt barn – något som blivit allt vanligare bland tjänstemän.

Diskussionen om flexibilitet i arbetslivet har pågått i decennier (Allvin m.fl. 2012). Redan på 1980-talet lyftes flextid fram som en lösning för att bättre förena arbete och familjeliv, särskilt inom tjänstemannayrken. Flextid, och i ännu högre grad oreglerad arbetstid (förtroendearbetstid), är i dag vanligast bland tjänstemän. Fyra av fem kvinnor och nästan nio av tio män i tjänstemannayrken kan påverka sina arbetstider. Motsvarande siffra bland arbetare är betydligt lägre – drygt tre av fem kvinnor och män i arbetaryrken saknar sådan möjlighet (LOs Jämställdhetsbarometer 2023).

Skillnaderna märks också i arbetsmiljön. Tjänstemän kan oftare ta korta pauser och styra sin arbetstakt. Nästan en tredjedel av alla arbetarkvinnor kan inte ta några pauser alls under arbetsdagen, och endast 17 procent av arbetarkvinnorna kan ta pauser när som helst. Samtidigt uppger 30 procent av arbetarkvinnor att de inte har någon möjlighet att påverka arbetstakten, jämfört med endast 6 procent av män i tjänstemannayrken (LOs Jämställdhetsbarometer 2023).

Distansarbete är ytterligare en form av flexibilitet som främst gynnar tjänstemän. Under 2023 arbetade omkring 70 procent av män och 64 procent av kvinnor i tjänstemannayrken hemifrån någon gång i veckan. Bland arbetare är möjligheten till distansarbete mycket begränsad. Trenden med distansarbete förstärktes under och efter pandemin och är vanligast i storstadsregionerna, där tjänstemannajobben är flest.

⁶ Enligt genomgång av avtal inom facken inom industrin januari 2025, det vill säga innan avtalsrörelse 2025 påbörjades.

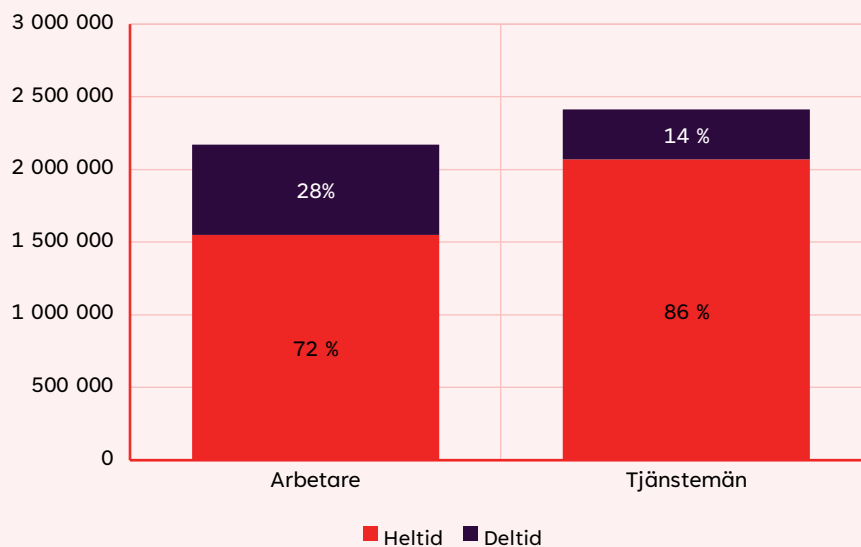
3.3.2 Deltidsarbete och frånvaro

Totalt har 28 procent av alla arbetare en deltidsanställning. Motsvarande andel bland tjänstemännen är 14 procent. Deltidsanställningar är därmed ungefär dubbelt så vanligt bland Sveriges arbetare som bland tjänstemännen. Det finns dock stora skillnader mellan kvinnor och män samt kvinnodominerade och mansdominerade branscher. Deltidsarbete är framför allt vanligt för arbetarkvinnor i kvinnodominerade branscher.

DIAGRAM 18

Heltids- och deltidsanställda

Antal och andel utifrån klass år 2023



Källa: SCB samt egna beräkningar.

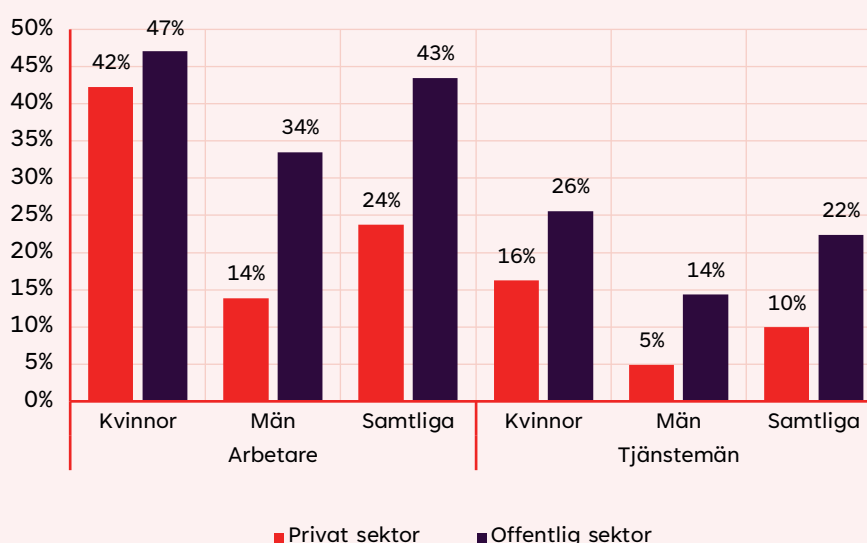
Endast strax över hälften av alla arbetarkvinnor har en heltidsanställning, medan 80 procent av arbetarmän har en heltidsanställning. Av nästan 1,7 miljoner arbetare i privat sektor har var fjärde en deltidsanställning, det vill säga nära 400 000 arbetare. Av tjänstemännen i privat sektor har 10 procent deltidsanställning, eller 156 000 av nästan 1,6 miljoner.

Deltidsanställningar är vanligare i offentlig sektor. I offentlig sektor arbetar 47 procent av kvinnorna i arbetaryrken deltid och i privat sektor 42 procent av kvinnorna. 34 procent av arbetarmännen i offentlig sektor och 14 procent i privat sektor arbetar deltid.

Av männen i tjänstemannayrken arbetar 10 procent i privat sektor deltid och samma grupp i offentlig sektor har 22 procent en deltidsanställning.

Deltidsanställda i privat och offentlig sektor

Andel, utifrån klass och kön, år 2023



Källa: Lönestrukturstatistiken samt egna beräkningar.

Arbets tid i olika branscher

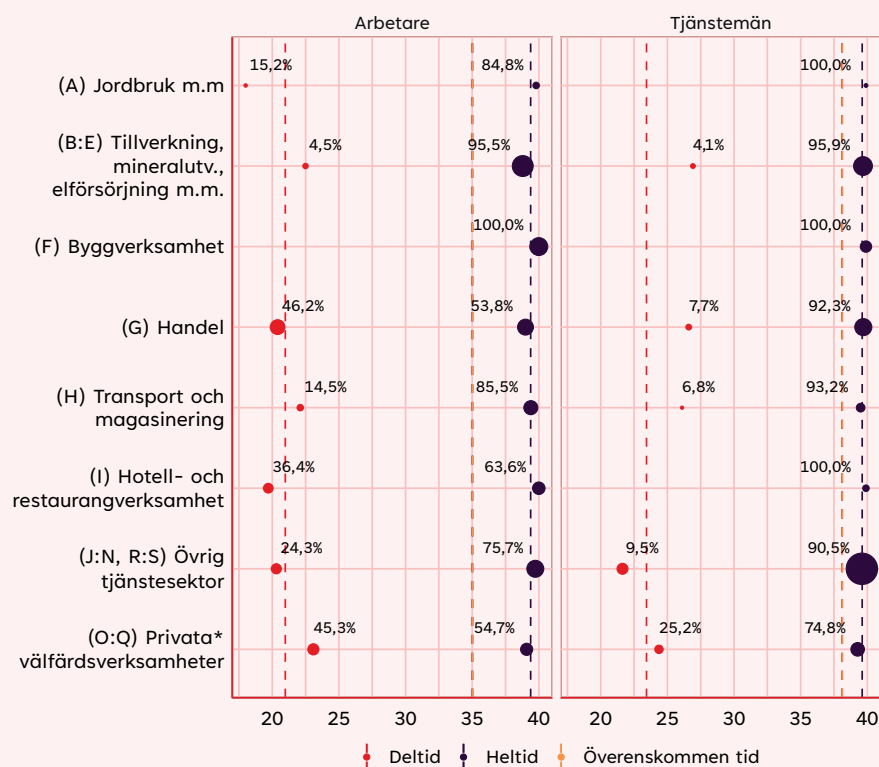
För heltidsanställda är den genomsnittliga överenskomna arbetstiden 40 timmar helgfri vecka, eller strax under 40 timmar, för alla branscher. Den överenskomna arbetstiden för deltidanställda skiljer sig däremot åt mellan olika branscher. Diagram 20 redovisar överenskomna arbetstiden uppdelat mellan hel- och deltidanställda i olika branscher inom privat sektor.

Det framgår även hur relativt vanligt förekommande deltidarbete är inom den specifika branschen (procenttal) samt hur stora hel- och deltidgrupperna är relativt den övriga arbetar- eller tjänstemannapopulationen (representeras av cirklarnas storlek). De streckade linjerna visar den genomsnittliga överenskomna arbetstiden för del- och heltidsarbetande arbetare respektive tjänstemän.

Bland deltidarbetande arbetare är genomsnittliga överenskomna arbetstiden strax över 20 timmar. På tjänstemannasidan arbetar den genomsnittliga deltidanställda fler timmar än arbetare.

Genomsnittlig överenskommen veckoarbetstid, privat sektor år 2023

Uppdelat på hel- och deltidsanställda



* I huvudsak offentligfinansierade.

Anm. Vid 100% heltid är deltidsurvalet för litet för att redovisas. Överenskommen tid är genomsnittliga överenskomna arbetstiden för hela gruppen arbetare respektive tjänstemän.

Källa: SCB (Strukturlönestatistiken) samt egna beräkningar.

I diagram 21 redovisas hur andelen (och antalet) hel- och deltidsanställda fördelas mellan branscher i den privata sektorn, samt för kommuner och regioner samt staten i den offentlig sektor. Totalt sett skiljer andelen deltidsanställda ut sig i offentlig sektor i kommuner och regioner. Där arbetar nära hälften av alla arbetare deltid. Det är mindre vanligt med deltidsanställningar i statlig sektor.

Hel- och deltidsanställda efter bransch år 2023

Andel (och antal) uppdelat efter klass



* I huvudsak offentligfinansierade.

** Uppgift saknas p.g.a. otillräckligt eller saknat urval, alt. borttaget av sekretesskäl.

Källa: SCB (Strukturlönestatistiken) samt egna beräkningar.

Bland arbetaryrken är heltidsanställningar vanligast inom byggverksamheter (100 %), försörjning av el och VVS m.m. (96,7 %), tillverkning och mineralutvinning (95,4 %), Staten (90,1 %), transport och magasinering (85,5 %) samt inom jordbruket (85,0 %). Andelen deltidsanställningar är störst inom handeln (46,2 %), privata välfärdsverksamheter (45,3%), kommuner och regioner (44,8 %), hotell- och restaurangverksamheter (36,4 %) samt inom övriga tjänstesektorn (24,3 %).

För tjänstemännen förekommer deltid vanligen endast inom kommuner och regioner (26,6 %) samt inom privata välfärdsverksamheter (25,3 %). Deltiden i dessa branscher/sektorer förklaras framför allt av den relativt stora tjänstemannagruppen sjuksköterskor. För övriga branscher/sektorer är andelen heltidsanställda hög (över 90 %). Bakom dessa data finns tydliga strukturer kopplade till kön. För branscher med en stor andel kvinnor är det också vanligare med deltidsanställningar.

Skillnader i överenskommen arbetstid och faktisk arbetstid

Den högsta tillåtna normalarbetstiden är 40 timmar i veckan. Genom arbetstidsförkortningar och kompensation för arbetets förläggning och art blir

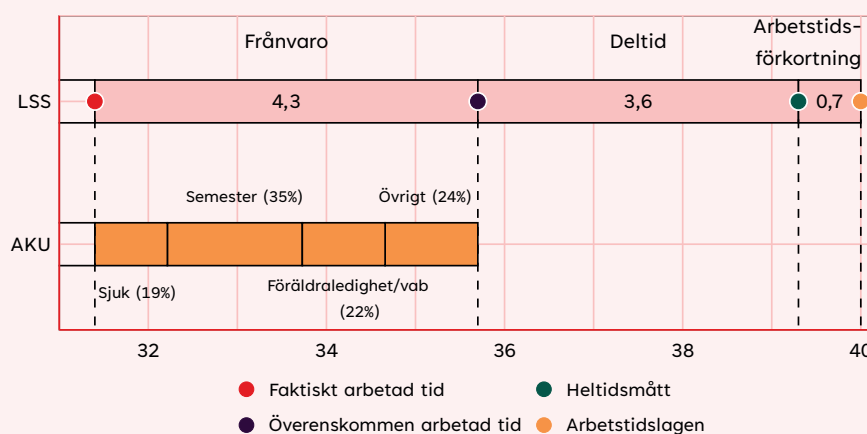
det genomsnittliga heltidsmåttet 39,3 (se diagram 22).⁷ Eftersom 21 procent av alla anställda arbetar deltid blir den genomsnittliga överenskomna arbetstiden 35,7 timmar per vecka. På grund av olika typer av frånvaro från arbetet blir den faktiskt arbetade tiden 4,3 timmar lägre än den överenskomna, eller 31 timmar per vecka.⁸

Skillnaden mellan den faktiskt arbetade tiden och heltidsmåttet beror till nästan hälften på att löntagare som arbetar deltid drar ned den genomsnittliga veckoarbetstiden. Det är framför allt semester som gör att den faktiskt arbetade tiden är lägre än den överenskomna veckoarbetstiden, men även frånvaro på grund av sjukdom eller föräldraledighet är viktiga orsaker.

DIAGRAM 22

Avvikelser från heltidsnormen år 2023

Faktor i timmar (procent)



Anm. Fälten mellan dessa estimat utgör de olika faktorer som förklarar avvikelser från 40-timmarsnormen. Skillnaden mellan den överenskomna arbetstiden och den faktiskt arbetade tiden. För bakgrund se online-appendix *Arbetsstider i Sverige*

Källa: SCB (AKU och LSS) samt egna beräkningar.

Ofrivillig deltid och ofrivillig långa heltider

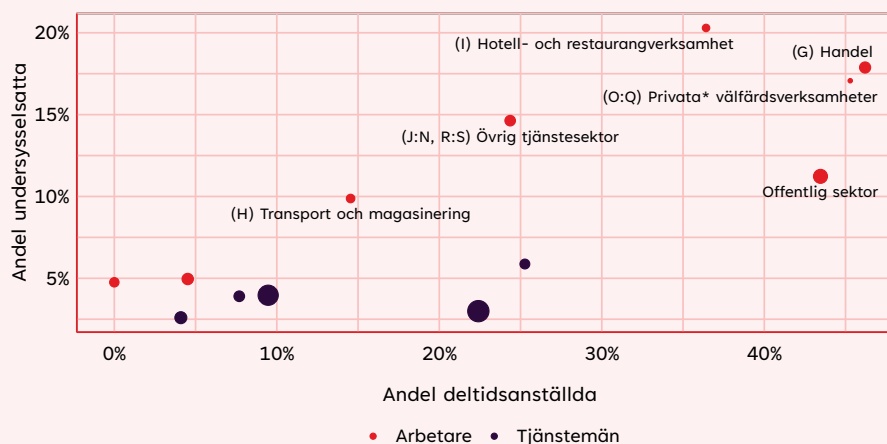
Var tredje deltidsarbetande arbetare, både kvinna och man, anger att de inte blivit erbjudna heltidsarbete. I vissa branscher är deltidsproblematiken mer utbredd. Diagram 23 visar att andelen undersysselsatta är som störst där deltidsanställningar är relativt vanligare. Detta gäller bland annat handel, offentlig sektor samt hotell- och restaurangverksamheter.

⁷ I detta avsnitt används siffrorna från lönestrukturstatistiken utan att korrigera för felaktigheter som uppstår på grund av att veckoarbetstiden är kortare i vissa branscher för att kompensera för arbete på röda dagar som infaller på vardagar.

⁸ Se onlineappendix *Arbetsstider i Sverige* för en detaljerad beskrivning av dessa uträkningar.

Undersysselsatta (AKU) och deltidanställda (LSS) år 2023

Andel efter klass samt bransch/sector



Källa: SCB (AKU och Lönestrukturstatistiken) samt egna beräkningar.

Detta lyfts också fram i SCB:s rapport *Jobba mer eller jobba mindre? Hur ser det ut bland anställda i Sverige?*. Rapporten visar att 307 600 personer i åldern 20–64 år uppgav att de ville och kunde arbeta mer, medan 511 200 personer i samma åldersgrupp ville arbeta mindre, även om det innebär en proportionerlig lönesänkning.

Bland dem som både ville och kunde arbeta mer var drygt hälften deltidanställda. Dessa arbetade i genomsnitt 25 timmar per vecka, men önskade öka sin arbetstid till cirka 37 timmar. Många av dessa personer återfinns inom tjänstesektorer som vård och omsorg, utbildning, handel samt hotell och restaurang – branscher där deltid är vanligt förekommande.

Totalt sett motsvarar den önskade ökningen i arbetstid från deltidanställda 2 517 400 timmar per vecka, vilket kan jämföras med omkring 62 900 heltidsarbeten (räknat på 40 timmar per vecka). Detta visar på en tydlig obalans på arbetsmarknaden: många deltidanställda vill arbeta mer, samtidigt som många heltidsanställda vill arbeta mindre.

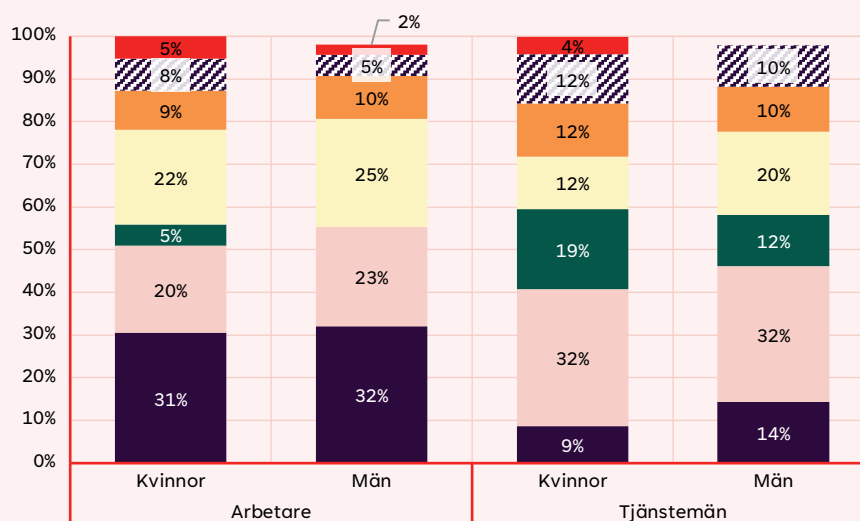
Enligt Arbetskraftsundersökningarna⁹ finns det flera orsaker till att personer arbetar deltid. Deltid är vanligare bland kvinnor, men motiven skiljer sig åt beroende på yrkesgrupp. Bland arbetaryrken är den för både män och kvinnor vanligaste orsaken att de inte fått eller hittat heltidsarbete.

Bland tjänstemän uppges i stället "andra personliga skäl" som främsta anledning till deltidarbete, särskilt bland kvinnor. För denna grupp är även barnomsorg ett vanligt skäl. Studier är ytterligare en orsak som återkommer i båda yrkesgrupperna.

⁹ Antalet deltidssamarbetande skiljer sig något mellan källorna Arbetskraftsundersökningen (AKU) och Lönestrukturstatistiken.

Anledningar till deltid

Andel utifrån klass och kön år 2023



- Arbetet är fysiskt och eller psykiskt krävande
- Egen sjukdom
- Tar hand om barn
- Har ej fått/hittat heltid
- Studier
- Andra personliga skäl
- Övrigt

Källa: SCB (AKU).

3.3.3 Löneskillnader utifrån arbetstid och frånvaro

År 2023 hade arbetare i Sverige en genomsnittlig heltidslön på 30 600 kronor per månad. För arbetarkvinnor låg snittet på 28 300 kronor, medan arbetarmän i genomsnitt tjänade 32 200 kronor. Dessa löneskillnader mellan könen kan i stor utsträckning förklaras av en könssegregerad arbetsmarknad, där kvinnor och män i hög grad arbetar i olika branscher och yrken. Mansdominerade yrken – såsom inom industri, bygg och transport – tenderar att ha högre lönenivåer än kvinnodominerade yrken, som vård, omsorg och handel.

När man studerar den faktiska inkomsten – det vill säga den totala ersättningen från arbete efter hänsyn till faktiskt arbetad tid – blir skillnaderna mellan kvinnor och män än mer påtagliga. Inkomst omfattar både månadslön och arbetstid, samt påverkas av frånvaro och ledighet. Kvinnor arbetar i betydligt högre utsträckning deltid, vilket direkt påverkar den totala inkomsten.

Frånvaro på grund av till exempel vård av barn, sjukdom eller annan typ av ledighet förstärker inkomstskillnaderna ytterligare. Kvinnor tar i större utsträckning huvudansvaret för det obetalda hemarbetet och familjelivet, vilket påverkar både deras arbetstid och lön.

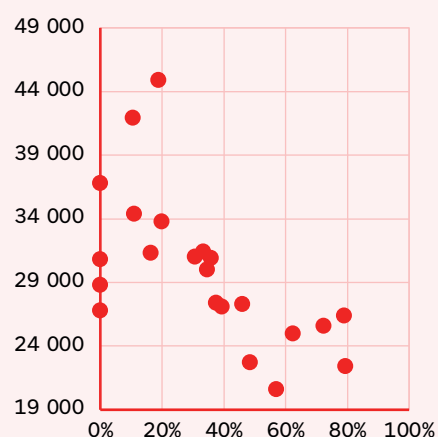
Inkomstklyftorna mellan arbetare i olika branscher är därmed inte enbart ett resultat av olika lönenivåer, utan speglar också strukturella skillnader i arbetsvillkor, tillgång till heltidsarbete och fördelning av omsorgsansvar.

Diagram 25 visar att kvinnodominerade branscher generellt har lägre inkomster jämfört med mansdominerade samt att det finns tydligt samband mellan hur vanligt deltidsarbete är i en bransch och hur låg genomsnittsinkomsten är. Ju högre andel deltidsanställda, desto lägre är inkomsterna i genomsnitt.

DIAGRAM 25

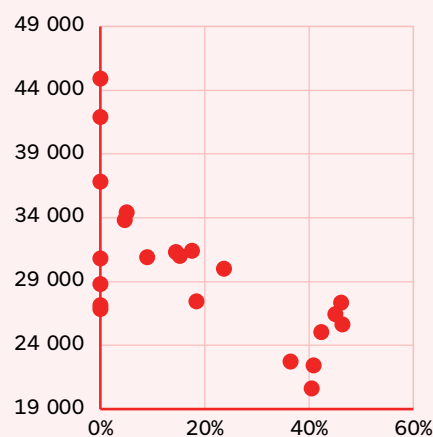
Inkomstskillnader bland arbetare

Andel kvinnor och inkomst från huvudsaklig arbetsgivare per bransch



Deltidsarbete och inkomst

Andel deltidsanställda och inkomst per bransch



Källa: SCB samt egna beräkningar (2023).

4. Kampen om tiden

4.1 Sammanfattning

Mellan 1957 och 1973 förkortades arbetstiden i lag från 48 till 40 timmar per vecka. Detta var en period av hög produktivitetstillväxt.

Från och med 1970-talet, i spåren av svagare ekonomisk utveckling, ändrades synen på arbetstidsförkortning från en möjlig till en omöjlig reform. Svagare produktivitet och en ny syn på arbetstidsförkortning som ett val mellan högre lön och kortare arbetstid gjorde att inte heller fackförbunden tog lika hård strid för generella förkortningar av arbetstiden.

SAF var framgångsrika i sin opinionsbildning för att sätta bilden av Sverige som ett land med kort arbetstid. Genom att ställa sig positiv till arbetstidsförkortning via lokalt och individuellt anpassade arbetstidslösningar, utan att normen på 40-timmarsveckan ruckades, kunde fackens krav till viss del tillgodoses. Flexibilitet och decentralisering blev nyckelord.

Under 1990-talet blev arbetstidsförkortningar åter möjliga genom avtal – åtminstone för vissa grupper. Tidbanker, senare kallat arbetstidskonton, och successiva tidsreduktioner av årsarbetstiden blev modellen för vissa branscher. Avsättningar till dessa har skett med betalning av löneutrymme, så kallad ett-till-ett betalning. Idag är det den modell som framför allt tjänstemän fokuserar på, senast i avtalsrörelsen 2025.

Efter 1973 har det inte skett någon ytterligare generell minskning av veckoarbetstiden. Det innebär att vi inte har haft någon allmän arbetstidsförkortning på över 50 år och att åttatimmarsdagen har mer än 100 år på nacken.

Andra länder, som Danmark, har gått före och visat det går att sänka veckoarbetstiden. Under 1980-talet, när Danmark fortsatte sänka arbetstiden samtidigt som den snarast ökade i Sverige, går det inte att se att Danmarks ekonomi skulle ha påverkats negativt av arbetstidsförkortningarna.

Numera förordnar arbetsgivarsidan en modell där varje enskild bransch utifrån sina kostnader ska göra en avvägning mellan lön och arbetstidsförkortning.

4.2 Vägen till 40-timmarsveckan (1920–1973)

1920 trädde den första egentliga arbetstidslagen i kraft i Sverige. Då infördes åtta timmars arbetsdag och arbete tilläts endast under sex av veckans sju dagar. Detta innebar en veckoarbetstid på 48 timmar. I praktiken omfattades endast anställda inom industri och transport, vilket medförde att stora löntagargrupper fortfarande hade oreglerad arbetstid. Staten såg lagstiftningen som ett verktyg för att hantera dåtidens många arbetskonflikter, men den ansågs också nödvändig ur ett hälsoperspektiv (se Ds 2000:22 samt Spross 2013).

LO var tidigt ute med att sätta målet om 40-timmars arbetsvecka, vilket skedde vid 1936 års kongress. Under 1940- och 1950-talen tillsattes flera

statliga utredningar om arbetstid. Men så sent som på mitten av 1950-talet omfattades fortfarande endast en tredjedel av de förvärvsarbetande av en lagreglering om arbetstid. 1953 var första gången LO framförde kravet om arbetstidsförkortning gentemot Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)¹⁰ (Isidorsson 2001).

I början av 1940-talet arbetade tjänstemännen 42,8 timmar per vecka. Sannolikt låg tjänstemännens arbetstid mellan 42 och 43 timmar fram till 1955 (Isidorsson 2001). Från 1958 har skillnaden mellan arbetare och tjänstemän successivt minskat fram till 1973 (se diagram 26).

1956 års statliga utredning, som föranledde en ny arbetstidsförkortning, fann att arbetarskyddet, alltså hänsyn till arbetstagarnas hälsa, inte längre motiverade en arbetstidsförkortning. I stället var förkortningar av arbetstiden ett sätt för arbetstagarna att få del av det ökade ekonomiska välståndet (Ds 2000:22).

Mellan 1958 och 1960 förkortades den lagstiftade arbetsveckan med en timme per år ned till 45 timmar. Den nya arbetstidslagen gjordes dispositiv och det var möjligt att via kollektivavtal avtala om såväl kortare som längre arbetstid än det lagen föreskrev (SOU 2002:12).

I slutet av 1950-talet och början av 1960-talet förekom konflikthot och strejker bland tjänstemän för att få till lokala avtal om kortare arbetstid. SAF och Svenska industritjänstemannaförbundet (Sif)¹¹ slöt därför år 1964 ett avtal som medförde att 40 timmar på sikt skulle bli norm för en normalarbetsvecka (Isidorsson 2001).¹² Tjänstemännen betalade dock ett pris för detta genom att avstå strejkrätten i arbetstidsfrågor. Avtalet kom att innebära en centralisering av förhandlingarna på tjänstemannaområdet. Enskilda Sif-klubbar kunde inte längre gå före och bereda väg för andra att följa efter.

1966 tecknade LO och SAF avtal om en 42,5-timmarsvecka. Detta efter att löneförhandlingarna hade strandat och LO hade lagt fram förslag om en arbetstidsförkortning. Parterna var då medvetna om att den utredning som ledde fram till 40-timmarsveckan några år senare redan var igång (Isidorsson 2001). Avtalet upphöjdes i praktiken omgående till lag. Värt att notera är dock att Svenska Målaresförbundet som första förbund avtalade om 42,5-timmarsvecka med lediga lördagar, alltså 8,5 timmars arbetsdagar, redan 1955 (Boëthius 1987).

LOs viktigaste argument för arbetstidsförkortning under 1950- och 1960-talen var rättviseargumentet att utjämna skillnaderna i arbetstid mellan arbetare och tjänstemän. I den offentliga debatten uttryckte SAF oro för ekonomiska konsekvenser och företagens kostnader. I interna diskussioner har dock SAFs oro framför allt handlat om spridningsrisken när enskilda företag avtalar om

¹⁰ SAF heter numera Svenskt Näringsliv, SN, efter en sammanslagning mellan SAF och Sveriges Industriförbund år 2001.

¹¹ Sif heter numera Unionen efter en sammanslagning med Tjänstemannaförbundet HTF år 2008.

¹² Arbetsledare undantogs i avtalet eftersom arbetare hade längre arbetsveckor och arbetsledare behövde vara på plats för att leda arbetet även för dessa grupper.

kortare arbetstider. Det är också orsaken till att SAF drev på för att centralisera arbetstidsfrågan under denna period.

Genom det centrala avtalet med Sif lyckades SAF förhindra tjänstemännens strävan efter ännu kortare arbetstid och samtidigt neutralisera LOs rättviseargument. Utjämnningen av anställningsförhållandena mellan arbetare och tjänstemän som skedde från 1950-talet fram till början av 1970-talet var en medveten politik från SAFs sida (Isidorsson 2001).

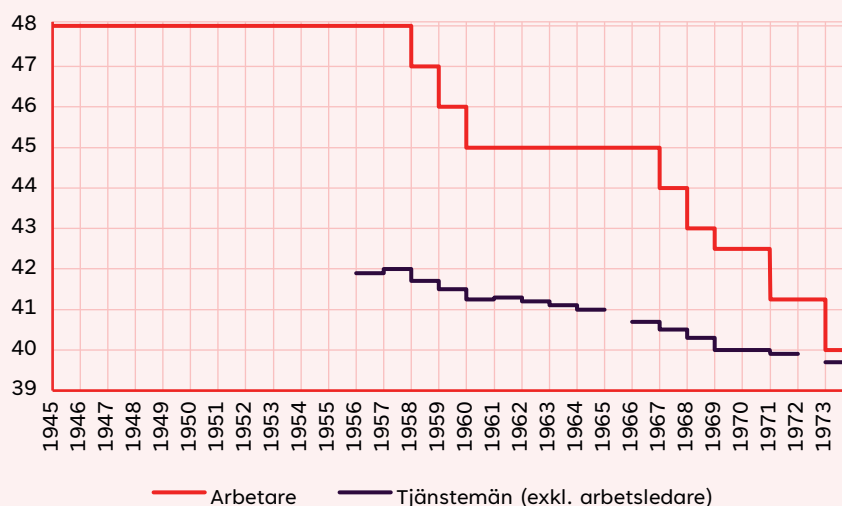
Den första januari 1973 infördes femdagarsveckan och den längsta lagstadgade ordinarie arbetstiden blev 40 timmar per vecka. Beslutet togs 1970 och arbetstiden förkortades med 1,25 timmar 1971 respektive 1973 (Isidorsson 2001). Precis som vid tidigare arbetstidsförkortningar var lagstiftningen dispositiv.

Det viktigaste motivet bakom den lagstadgade arbetstidsförkortningen 1973 var att skapa rättvisa mellan olika grupper på arbetsmarknaden (SOU 2002:12). Den nya lagen omfattade i princip alla arbetstagare. Tidigare undantag för olika branscher och yrken upphörde, vilket var nytt för omkring hälften av alla arbetstagare i landet. Kvarstad gjorde möjligheten att, under vissa omständigheter, utgå ifrån att arbetstiden inte fick överstiga 40 timmar per vecka i genomsnitt under en fyraveckorsperiod. Med den nya lagen blev den lagstadgade veckoarbetstiden i stort sett lika för alla heltidsarbeten, både för arbetare och tjänstemän.

DIAGRAM 26

Normalarbetstid arbetare och tjänstemän

Normalarbetstid för heltidsarbetande arbetare (LO/SAF) samt genomsnittlig avtalad veckoarbetstid för manliga tjänstemän på SAF-området (exkl. arbetsledare) 1945–1973



Källa: Isidorsson (2001).

Vid de arbetstidsförkortningar som genomförts via lagstiftning har LO krävt att få ersättning för förlorad arbetsinkomst (Isidorsson 2001).¹³ Kravet har också gått igenom i förhandlingar med SAF. I löneförhandlingarna 1971 fick LO igenom att den kommande arbetstidsförkortningen (från 42,5 till 40 timmar) skulle innehålla kompensation till arbetarna för förlorad arbetsinkomst.¹⁴

Noterbart är att LO i löneförhandlingarna 1971 inte enbart krävde att den kommande arbetstidsförkortningen (med 2,5 timmar) skulle innehålla kompensation till arbetarna för förlorad arbetsinkomst, utan att även löntagare med kortare arbetsveckor skulle få ta del av lönekomensationen.¹⁵ Den treåriga uppgörelsen beskrivs i representantskapsprotokollet på följande sätt:

”Utrymmet för arbetstidsförkortningen till 40 timmar per vecka är 6,25 procent. Om ett företag genomför arbetstidsförkortningen i två etapper, hälften den 1 januari 1971 och den andra hälften den 1 januari 1973, skall förtjänstläget höjas i samma takt, såvida man inte annorlunda överenskommer. Även de grupper som får en mindre arbetstidsförkortning än 2,5 timmar, eller de grupper som inte får någon arbetstidsförkortning alls, därför att de redan har 40 timmar, tex gruvarbetare under jord eller brunnsarbetare, skall ha denna kompensation. De små kommittéerna har kommit överens om en speciell tillämpningsregel innebärande att om inom ett avtalsområde blott vissa arbetsgrupper skall få arbetstidsförkortning skall dock kompensation på 6,25 procent beräknad på hela lönesumman inom avtalsområdet utgå. Kompensationen skall alltså utgå även för de grupper, för vilka arbetstidsförkortningen inte är aktuell.”

4.2.1 Vem betalade för arbetstidsförkortningarna 1955–1973?

Utvecklingen av olika avtal mellan Sif, LO och SAF samt lagstiftade arbetstidsförkortningar under perioden 1945–1975 innebar att gapet mellan arbetares och tjänstemäns arbetstid ökade under perioden 1945–1957. Mellan åren 1958–1960 minskade skillnaden i arbetstid mellan arbetare och tjänstemän och låg sedan stabil fram till 1966 då skillnaden återigen minskade för att 1973 vara nästintill utjämnad (se diagram 27).

Löneutvecklingen visar att industriarbetarnas månadslön perioden 1945–1957 låg ganska stabilt på 75 procent av tjänstemännens, trots att tjänstemännen fick arbetstidsförkortning. Mellan 1958 och 1960, då industriarbetarnas normalarbetstid sjönk från att ligga ungefär 15 procent över tjänstemännens till att ligga ungefär 10 procent över, ökade också lönegapet.

¹³ Då de flesta arbetare hade timlön skulle månadslönen blivit lägre om inte arbetarna kompenserades genom högre timlön.

¹⁴ LOs protokoll från representantskapet 1971-06-23, s. 10.

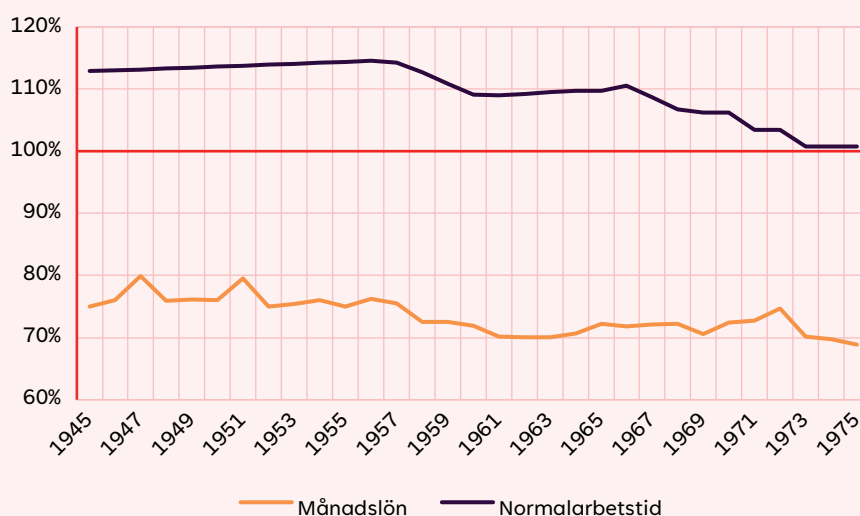
¹⁵ LOs protokoll från representantskapet 1971-06-23, s. 10.

Industriarbetarnas lön som andel av tjänstemännens minskade från ungefär 75 till 70 procent. Där låg den sedan stabilt andra halvan av den studerade perioden 1960–1975, trots att industriarbetarnas normalarbetstid sjönk från att vara 10 procent högre än tjänstemännens till att hamna på samma nivå när 40-timmarsveckan infördes.

DIAGRAM 27

Industriarbetares månadslön och normalarbetstid som andel av tjänstemännens

Heltidsarbetande manliga arbetare (LO/SAF) och manliga tjänstemän på SAF-området (exkl. arbetsledare) 1945–1975



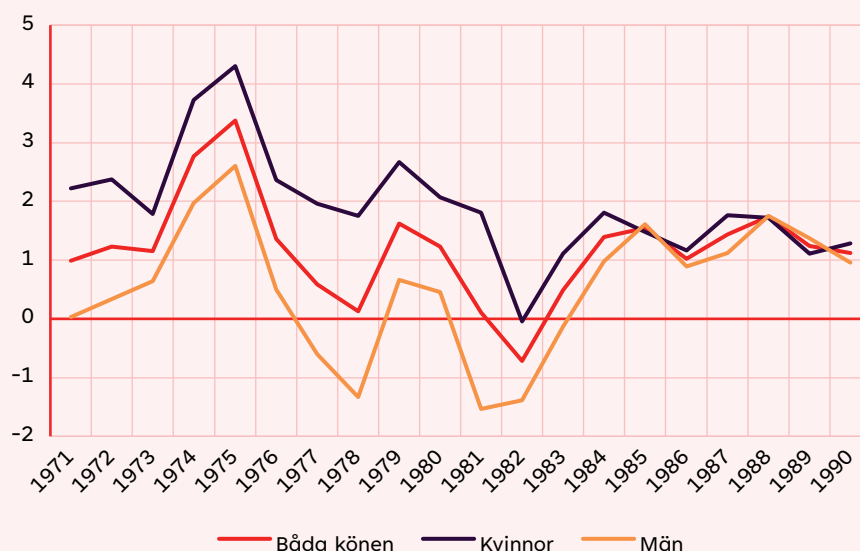
Källa: Isidorsson (2001), LO samt egna beräkningar.

Enligt både lagstiftning och avtalet mellan LO och SAF 1966 skulle arbetarna inte betala något för arbetstidsförkortningen, det vill säga full lönekompensation utgick. Löner betalas dock nominellt och om produktionen minskar av en arbetstidsförkortning måste trots allt någon betala för den i form av minskad konsumtion.

Huruvida arbetstidsförkortningen minskade produktionen är dock oklart. Ökad sysselsättning och produktivitet kan ha motverkat ett sådant utfall. Antalet anställda ökade kraftigt åren efter arbetstidsförkortningen 1973 (diagram 28). Mellan 1973 och 1975 ökar antalet anställda med nästan 90 000 personer. Därefter avtar ökningstakten igen.

Förändring av antalet anställda 1971–1990

Årlig procentuell förändring, 16–64 år



Källa: SCB (AKU) samt egna beräkningar.

Tillsammans med produktivitetsvinster kan sysselsättningsökningen helt ha motverkat potentiella produktionsbortfall när arbetsveckan kortades. I den statliga utredningen från 1964¹⁶ undersöktes effekterna på näringslivet av den tidigare arbetstidsförkortningen 1958–1960.¹⁷ Slutsatserna pekade på ökad industriproduktion då minskad arbetstid uppvägdes av ökat antal anställda. Det svaga konjunkturläget gynnade arbetstidsförkortningen, eftersom det fanns en större arbetskraftsreserv än vanligt som kunde upprätthålla och öka produktionen. Vidare pekade utredningen på ökat arbetstempo och intensifierad rationalisering. Det gällde i större utsträckning för de arbetare som fått kortare arbetstid, vilket indikerar att arbetstidsförkortningen bidrog till ökad produktivitet. Samtidigt minskade frånvaron från arbetet.

Diagram 27 ger inget stöd för att arbetarna var tvungna att betala relativt tjänstemännen när deras arbetstid sjönk, men löntagarna som kollektiv kan fortfarande ha varit tvungna att betala.

Det är tydligt att reallöneutvecklingen var stabil under perioden av arbetstidsförkortningar 1957–1973 fram till oljekrisen (se diagram 29). Det är även svårt att se att produktionen hämmades av arbetstidsförkortningen under denna period. BNP-utvecklingen 1960–1975 pekar stabilt uppåt utan något hack i kurvan som kan härledas till arbetstidsförkortningarna. Varken löntagarna eller Sveriges samlade välstånd verkar därmed ha tagit skada av arbetstidsförkortningar under perioden.

¹⁶ SOU 1964:9 Arbetstidsförkortningens verkningar

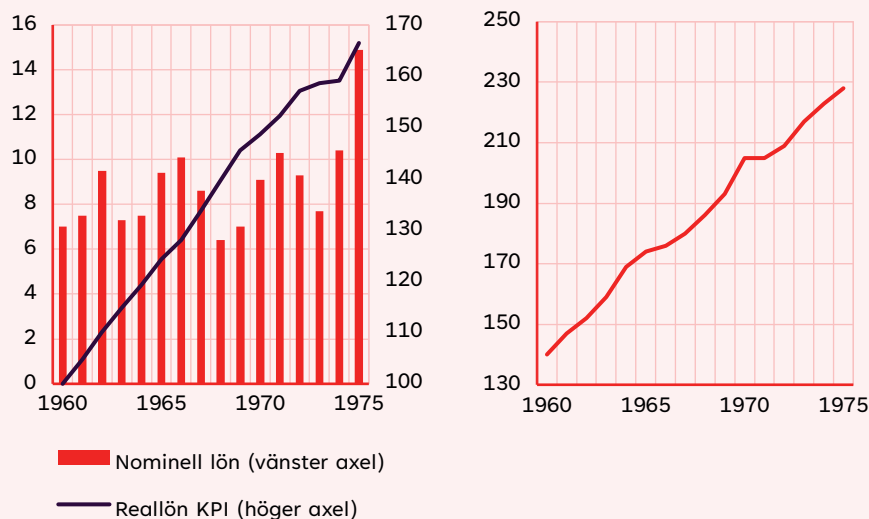
¹⁷ Se tidskriften Fackföreningsrörelsen, nr 10 1964.

Löneökningstakten

Årlig procentuell nominell ökningstakt
samt index över reallöneutveckling
1960 = 100

BNP per invånare

Hundratusentals kronor i 2015 års
prisnivå

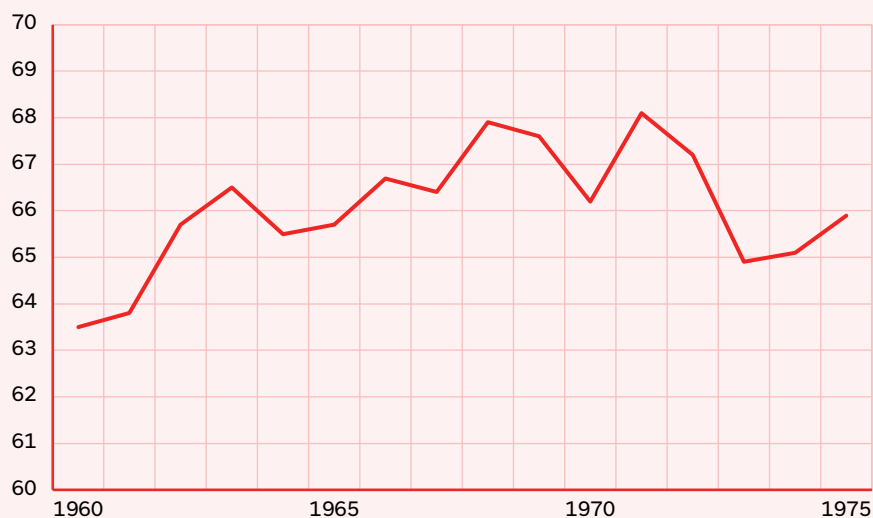


Källa: SCB samt egna beräkningar.

Löneandelen ökade därtill mellan 1960 och 1975, vilket ytterligare talar för att löntagarna inte betalade för arbetstidsförkortningen (se diagram 30). Då löneandelens motsats är vinstandelen kan man möjligen dra slutsatsen att kapitalägarna betalade för arbetstidsförkortningen genom att deras andel av produktionen minskade. Fler faktorer än arbetstidsförkortning kan ha påverkat utfallen under denna period, så det är svårt att dra några säkra slutsatser.

Löneandelen i hela ekonomin

Justerad löneandel i procent av BNP



Källa: AMECO.

4.3 Från generell till riktad arbetstidsförkortning (1973–1997)

Under 1970-talet präglades LOs kongresser av motsättningar kring olika former av arbetstidsförkortningar. LO presenterade 1973, efter införandet av 40-timmarsveckan, en ny målprioritering i arbetstidsfrågor (LO 1973):

1. Arbetstidsförkortning för treskiftsarbete
2. Delpensionsmöjligheter
3. Fem veckors semester
4. Sex timmars arbetsdag för alla

Vid LO-kongressen 1976 inkom ett femtontal motioner om sex timmars arbetsdag. I motionsutlåtandet hänvisade LO till ovanstående rapport och att en generell arbetstidsförkortning inte låg högst upp i prioriteringslistan, men att sextimmarsdagen var en långsiktig målsättning.

De tre första kraven uppfylldes under 1970-talet genom avtal och lagstiftning, men efter 1973 har inga ytterligare generella sänkningar av veckoarbetstiden genomförts. I det centrala avtalet mellan LO och SAF 1974 handlade den stora uppgörelsen om att arbetstiden för kontinuerligt treskiftsarbete och underjordsarbete förkortades till 36 timmar per helgfri vecka. Samtidigt sänktes arbetstiden för intermittert treskiftsarbete till 38 timmar per helgfri vecka. 1976 sänktes den allmänna pensionsåldern från 67 till 65 år och två år senare fick alla rätt till fem veckors semester. 1979 infördes möjligheterna till delpension.

Under 1980-talet arbetade LO för att förkorta arbetstiden för tvåskiftsarbete. Detta förverkligades i gemensamma förhandlingar 1985 och 1986 då arbetstiden för tvåskiftsarbete på SAF-området sänktes till 38 timmar per helgfri vecka. Framgången kom efter att Metall och Verkstadsföreningen redan sänkt arbetstiden för tvåskiftsarbete i sina branschförhandlingar 1983.

Mot slutet av 1980-talet lämnade SAF i stort sett allt partssamarbete. SAF ställde inte längre upp som central förhandlingsmotpart. I praktiken upphörde därmed centralorganisationernas avgörande betydelse för branschförhandlingar.

I avtalet mellan dåvarande Metall och Verkstadsföreningen 1983 förkortades arbetstiden successivt fram till 1988. Avtalet innebar att arbetarna fick två timmars kompensationsledigt för varje vecka de arbetade tvåskift. 40-timmarsveckan behölls alltså, då arbetstidsförkortningen togs ut i efterhand, och företagets drifttid reducerades inte. Arbetsgivarna fick samtidigt möjligheten att fördela arbetstiden olika över året. Arbetsgivarna lyckades också begränsa ledighetskompensationen vid övertidsarbete. Metall var inledningsvis emot denna lösning, men med tiden blev den populär bland medlemmarna och kom att kallas tidbank.

Det finns åtminstone fyra förklaringar till att veckoarbetstiden inte har sänkts generellt på svensk arbetsmarknad sedan 1973. För det första ansåg många

att det ekonomiska utrymmet saknades. LO accepterade att valet stod mellan högre lön eller kortare arbetstid, och prioriterade högre lön.

För det andra förändrades det politiska landskapet i och med den socialdemokratiska valförlusten 1976 och det mer osäkra politiska läget som sedan rådde i flera decennier. LOs politiska inflytande försvagades. Tilltron till att Socialdemokraterna skulle driva arbetstidsförkortningar försämrades ytterligare i och med krisuppgörelsen 1992 då de två extra semesterdagarna, alltså en redan genomförd lagstadgad arbetstidsförkortning, drogs tillbaka. För LO var därmed den sedan 1920-talet flitigast använda lagstiftningsvägen till arbetstidsförkortningar mer eller mindre bruten.

För det tredje innebar det centrala förhandlingssystemets upplösning på 1980-talet att både LOs och SAFs roll minskade ytterligare. Det blev också slutet för trepartssamarbetet mellan LO, SAF och staten. Centrala uppgörelser försvårades medan dörren öppnades för branschförhandlingar och selektiva arbetstidsförkortningar.

För det fjärde var SAF framgångsrik i sin opinionsbildning. Genom att ställa sig positiv till arbetstidsförkortning via lokalt och individuellt anpassade arbetstidslösningar, utan att normen på 40-timmarsveckan ruckades, kunde fackens krav till viss del tillgodoses. Flexibilitet och decentralisering blev nyckelord. Samtidigt sattes bilden av Sverige som ett land med kort arbetstid. SAFs strategi bidrog till att frågan om en generell arbetstidsförkortning i princip lyftes bort från agendan under mer än två decennier.

Även LO började under tidigt 1990-tal förespråka ökat individuellt inflytande över arbetstiderna. Det innebar olika arbetstider för olika arbetstagare. LO såg flexibiliseringen som en del av demokratiseringen av arbetslivet samtidigt som det gynnade produktivitetstillväxten och det framtida utrymmet för arbetstidsförkortningar. Detta var en förändring från LOs tidigare rättviseargument som dominerade fram till åtminstone 1973. Individuperspektivet kom att vinna över kollektivperspektivet.

Det är även intressant att notera ett skifte i hur arbetstidsförkortningar har kompenserats under denna period. När LO och SAF sänkte arbetstiden för kontinuerligt och intermittent treskiftsarbete samt underjordsarbete 1974 utgick full kompensation till arbetarna. Detsamma gällde arbetstidsförkortningen för tvåskiftsarbete 1985 och 1986. När Kommunal avtalade om sänkt arbetstid för vårdpersonal 1988 skedde däremot en avräkning med 0,6 procent av löneutrymmet. Det gällde även för de arbetstidsförkortningar som skedde på 1990-talet, via avsättning till arbetstidskonton, där förkortningen till fullo togs ur löneutrymmet. De berörda arbetarna, och tjänstemännen, avstod alltså högre lön för mer fritid.

4.4 Framväxten av arbetstidskonton från 1995 och framåt

Inför avtalsrörelsen 1995 drev dåvarande Metall kravet på att sänka årsarbetstiden med 100 timmar. Resultatet blev en successiv

arbetstidsförkortning för heltidsanställda i form av kompensationsledighet: 12 minuter per vecka 1995 och ytterligare 12 minuter 1996 (Isidorsson 2001). I nästa avtalsrörelse inkluderades även skift- och deltidslösa arbetande. Under 1998 och 1999 förkortades arbetstiden med ytterligare 15 minuter per år, vilket innebar en arbetstidsbank, senare kallad arbetstidskonton, på 40 timmar – motsvarande en genomsnittlig veckoarbetstid på 39 timmar och 6 minuter.

Utvecklingen med arbetstidskonton drevs i första hand av industrins parter under 1990-talet. Efter Industriavtalets tillkomst 1997 och bildandet av Facken inom industrin (FI) ställde sig fler förbund bakom målet om 100 timmars arbetstidsförkortning. Kontosystemet innebar att normalarbetstidsreglerna i kollektivavtalen kunde lämnas orörda, samtidigt som årsarbetstiden sänktes.

Med avtalet 2001 fortsatte förkortningen, denna gång med totalt 30 minuter. År 2003 uppgick därmed arbetstidsförkortningen till 8 kompensationsdagar per år, med en ny snittarbetstid på 38 timmar och 36 minuter. Även tjänstemän inom industrin omfattades av förkortningen, men där landade arbetstidskontot på 6 kompensationsdagar per år.

Parallellt med denna utveckling förändrades också reglerna för hur arbetstiden kunde förläggas. I 1995 års avtal fick arbetsgivare rätt att avtala direkt med enskilda arbetare om annan arbetstidsförläggning, utan lokal överenskommelse med Metallklubben. Inledningsvis gällde detta endast en minoritet av arbetarna och under en begränsad period på två veckor. I avtalet 1998 utökades möjligheten till att omfatta samtliga arbetare, och 2001 förlängdes perioden till sex veckor.

Gemensamt för arbetstidskontona var att fackförbunden enligt förhandlingsprotokollen avstod löneutrymme i direkt proportion till arbetstidsförkortningen. Ersättningen skedde enligt principen ett-till-ett vilket innebar att en arbetsdag kortare arbetstid motsvarade cirka 0,5 procent av löneutrymmet. Överenskommelserna innebar ofta att arbetsgivarna samtidigt fick ökad flexibilitet att påverka förläggningen av arbetstiden.

Under 2000-talet började även andra branscher, främst inom byggsektorn, införa arbetstidskonton. Här har avsättningarna i regel varit något mindre omfattande än inom industrin. Sektorer som handel, hotell och restaurang, transport samt kommuner och regioner har däremot ännu inte infört några arbetstidskonton.

Från slutet av 1990-talet till början av 2010-talet byggdes arbetstidskonton successivt ut. Under senare år har FI-förbunden huvudsakligen fokuserat på att förhandla fram avsättningar som kan användas till extra pensionsavsättning och möjlighet att förkorta arbetstiden i slutet av arbetslivet.

4.4.1 Vem betalade för arbetstidsförkortning via arbetstidskonton från och med år 1995?

IF Metall påbörjade införandet av arbetstidskonton år 1995. År 2003 låg 1 timme och 24 minuter per vecka med heltidsarbete i arbetstidsförkortning via arbetstidskonton. Vid en betalning ett-till-ett motsvarade IF Metalls

avsättningar till arbetstidskonton ungefär ett avstått löneutrymme på 0,4 procentenheter av den årliga löneökningstakten perioden 1995–2003.

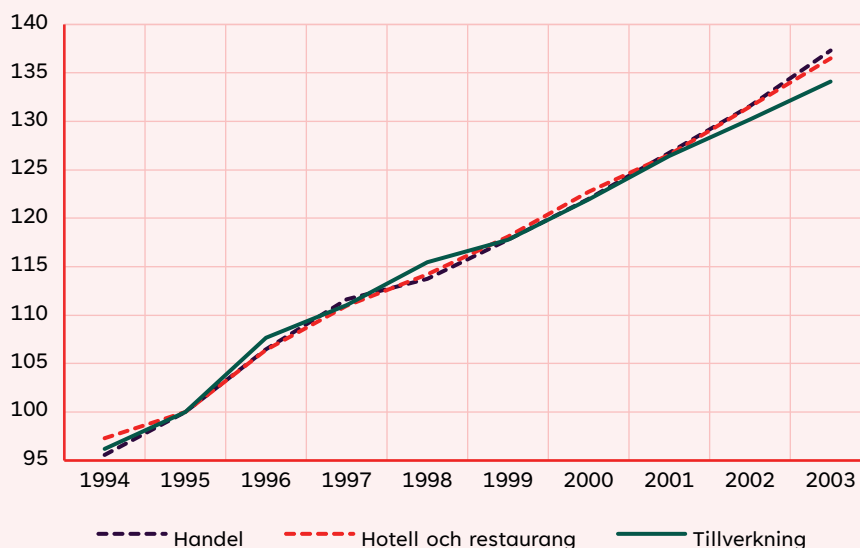
Handels och Hotell- och restaurangfacket avtalade inte om arbetstidsförkortning under denna period. De bör således i teorin haft 0,4 procentenheters högre årlig löneökningstakt än arbetare inom tillverkningsindustrin. Diagram 31 visar löneutvecklingen för arbetare inom tillverkningsindustrin, handeln samt hotell- och restaurang mellan 1994 och 2003. I genomsnitt ökade lönerna med fyra procent per år inom handeln och hotell- och restaurang, medan de ökade med 3,7 procent i tillverkningsindustrin. Räknat på detta sätt betalade arbetare i tillverkningsindustrin endast två tredjedelar av den ”officiella” kostnaden för arbetstidsförkortningen. Resten togs igen i form av löneglidning gentemot arbetare inom handeln och hotell- och restaurang.¹⁸ Några sådana exakta slutsatser går dock inte att dra av denna statistik, med tanke på att även andra faktorer kan ha påverkat löneutvecklingen under perioden.

Att löneutvecklingen är likadan i de utvalda branscherna mellan 1995–2001, trots att IF Metall utökar sina arbetstidskonton under denna period, visar på svårigheten att avgöra exakt hur mycket som faktiskt betalades av arbetare inom industrin för denna arbetstidsförkortning.

DIAGRAM 31

Löneutveckling för arbetare i utvalda branscher 1994–2003

Branscher med och utan arbetstidskonton, 1995 = 100



Anm. Handeln och hotell och restaurang, de streckade linjerna, är branscher utan arbetstidskonton. Tillverkningsindustrin är en bransch med arbetstidskonton.
Källa: SCB samt egna beräkningar.

Poängen ovan kan göras än tydligare om man adderar att arbetare i tillverkningsindustrin fortsatt betala för olika typer av arbetstidsförkortningar (i form av arbetstidskonton eller extra pensionsavsättningar) under hela

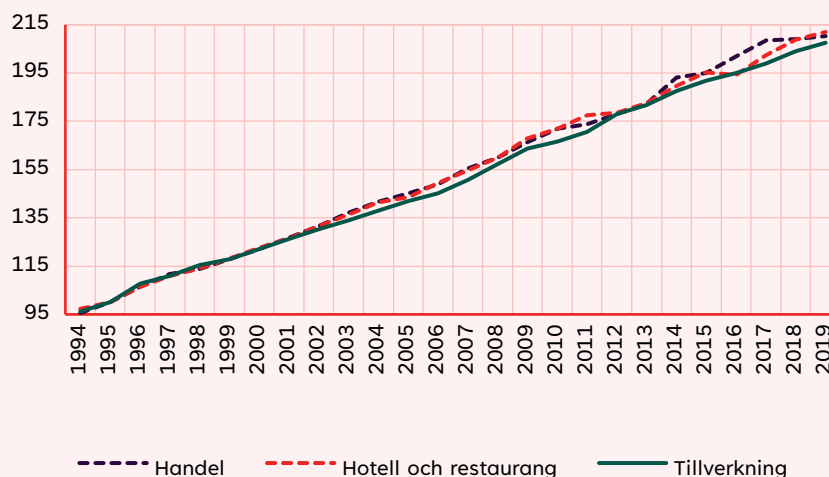
¹⁸ Att det är två tredjedelar, snarare än tre fjärdedelar beror på avrundningsfel i siffrorna i texten.

2000-talet. Diagram 32 visar inga större avvikelser över tid i löneutvecklingen för arbetare inom tillverkningsindustrin jämfört med arbetare inom handeln eller hotell och restaurang.

DIAGRAM 32

Löneutveckling för arbetare i utvalda branscher 1994–2019

Branscher med och utan arbetstidskonton, 1995 = 100



Anm. Handeln och hotell och restaurang, de streckade linjerna, är branscher utan arbetstidskonton. Tillverkningsindustrin är en bransch med arbetstidskonton.

Källa: SCB samt egna beräkningar.

4.5 Danmarks väg till 37-timmarsvecka (1945–2000)

De danska arbetsmarknadsregleringarna har betydande likheter med de svenska. Liksom i Sverige bygger den danska arbetsmarknadsmodellen i hög utsträckning på parternas självreglering av arbetsmarknaden genom kollektivavtal. Danmark har heller inte lagstiftade minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal genom lag. Både i Danmark och Sverige kommer väsentliga delar av det kollektiva regelverket på arbetsmarknaden från avtal mellan centralorganisationerna.¹⁹

Från 1950-talet och fram till 1980 hade Danmark en centraliserad förhandlingsordning mellan huvudorganisationerna LO och DA (Dansk Arbejdsgiverforening). Liksom i Sverige skedde därefter en övergång till förbundsvisa förhandlingar i avtalsrörelserna. Den mer decentraliserade förhandlingsmodellen genomfördes dock något tidigare i Danmark.

Den fackliga organisationsstrukturen i Danmark har också viktiga likheter med svenska förhållanden. Även i Danmark har det historiskt funnits en centralorganisation för arbetare (LO), en för tjänstemän (FTF) och en för akademiker

¹⁹ Detta avsnitt baseras på information från ett studiebesök i Danmark där bland annat Søren Kaj Andersen och Anna Ilsøe, forskare på FAOS, Jakob Bang, Förhandlingsdirektör på FOA, Mads Samsing, vice ordförande på HK, Flemming Grønsund och Jeppe Wahl-Brink, vice ordförande respektive arbetsrättschef på FH delade med sig av sina kunskaper.

(AC). År 2019 gick dock danska LO och FTF ihop och bildade Fackföreningsrörelsens Huvudorganisation (FH). Till skillnad från i Sverige organiserar sig även arbetarförbund i hög utsträckning efter yrke. Det har inneburit en mer uppsplittrad facklig förbundsstruktur och att förbundsförhandlingarna på den fackliga sidan inte sällan drivs av förhandlingskarteller.

I vissa avseenden bygger den danska arbetsmarknaden i högre grad på kollektivavtalsregleringar än vad som är fallet i Sverige. I Danmark saknas exempelvis lagstiftning om anställningsskydd. EU-direktiv har också, till skillnad från i Sverige, ofta genomförts genom kollektivavtal och därefter följts av den lagstiftning som ansetts nödvändig.

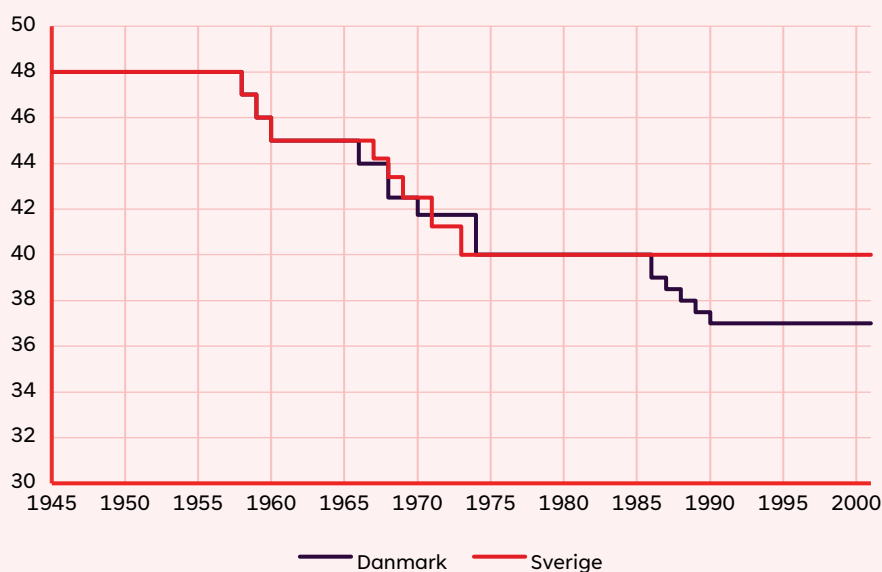
Till skillnad från i Sverige har även arbetstid i Danmark historiskt endast reglerats i kollektivavtal. Det innebär att arbetstidsförkortningarna under 1900-talet tillkom genom överenskommelser mellan parterna på arbetsmarknaden. Någon motsvarighet till den svenska arbetstidslagen finns inte i Danmark. Däremot finns arbetstidslagstiftning som endast har till syfte att uppfylla skyldigheten att genomföra EUs arbetstidsdirektiv. I linje med direktivet är den maximala arbetstiden per vecka i Danmark enligt lag därför 48 timmar per vecka, det vill säga 11 timmar mer än vad som gäller enligt kollektivavtalen.

Arbetstidsförkortningar till 48 timmar i veckan och sedan successivt ner till 40 timmar skedde vid ungefär samma tidpunkter som i Sverige, se diagram 33. Den stora skillnaden mot Sverige, vid sidan av att allt skedde avtalsvägen, är att normalarbetstiden därefter, mellan 1985 och 1990, sänktes ytterligare tre timmar till 37 timmar.

DIAGRAM 33

Veckoarbetstid i Danmark och Sverige 1945–2000

Arbetare inom industrin



Anm. Arbetstidskonton och skifteskompensation syns ej i diagrammet.

Källa: Isidorsson (2001) samt egna beräkningar.

I Danmark sänktes normalarbetstiden när dåvarande LO under avtalsrörelsen 1985 drev krav på en 35-timmars arbetsvecka. LO hade avvisat ett medlarbud som innehöll en generell arbetstidsförkortning om en och en halv timma. En särskild lag genomdrevs av den borgerliga regeringen som stoppade storkonflikten. Lagen innebar samtidigt ett paket med löneökningar under en tvåårsperiod och en arbetstidsförkortning om en timme. Löneökningarna var förhållandevis låga, men paketet innehöll samtidigt full lönekompensation för arbetstidsförkortningen.

I nästa avtalsrörelse år 1987 lyckades parterna själva träffa en fyraårig uppgörelse som innebar att arbetstiden förkortades med en halvtimme per år. Löneökningarna var högre än i 1985 års statliga interventionspaket. Liksom 1985 skedde den successiva förkortningen av arbetstiden med full kompensation på timlönerna. Sammanlagt hade normalarbetstiden år 1990 sänkts i avtalen över hela arbetsmarknaden från 39 till 37 timmar per vecka.

Även de centrala parterna LO och Dansk Arbejdsgiverforening (DA) deltog i avtalsprocessen 1987 och förhandlade bland annat fram holddriftsaftalen, det kollektivavtal som reglerar villkoren för arbete i skift- och kontinuerlig drift. Uppgörelsen innehöll en gradvis arbetstidsförkortning för 2- och 3-skift, från 36 till 35 timmar per vecka, men som vid senare tillfälle förhandlats ner till 34 timmar (Due, m.fl. 1993).

Arbetstiden förkortades med lika mycket i alla kollektivavtal även om förhandlingarna skedde på förbunds nivå. Inom offentlig sektor hade man redan betald lunchrast, vilket innebar att den faktiska veckoarbetstiden blev 34,5 timmar när 37-timmarsveckan infördes inom den offentliga sektorn. Enligt FOAs nuvarande förhandlingschef, Jakob Bang, ökade produktiviteten i privat sektor som en effekt av arbetstidsförkortningen. I offentlig sektor ökade deltidsanställdas sysselsättningsgrad, och därmed lön.

Sedan 1990 har inte normalarbetstiden kortats i Danmark. Däremot har man infört liknande konstruktioner som de svenska arbetstidskontona. Sedan 2007 har så kallade Fritvalgskonto – Frittvalskonton – byggts upp i den privata sektorn i kollektivavtalen på förbunds nivå. Avsättningarna har byggts upp successivt och i dag kan årligen upp till ytterligare en hel månads lön avsättas. Löntagarna väljer normalt att ta ut de intjänade avsättningarna antingen som lön eller pension. Om man har yngre barn kan de intjänade avsättningarna tas ut som ledighet om man behöver följa med barnet på något eller vara hemma för att barnet är sjukt. Dessa typer av rätt till ledighet återfinns även i kollektivavtalen i den offentliga sektorn.

Den danska semesterlagen ger rätt till fem veckors semester per år. Utöver detta har förbunden genomgående i offentlig och privat sektor förhandlat en sjätte semestervecka i sina avtal. Vissa avtal, såsom i finanssektorn har ännu fler förhandlade semesterdagar.

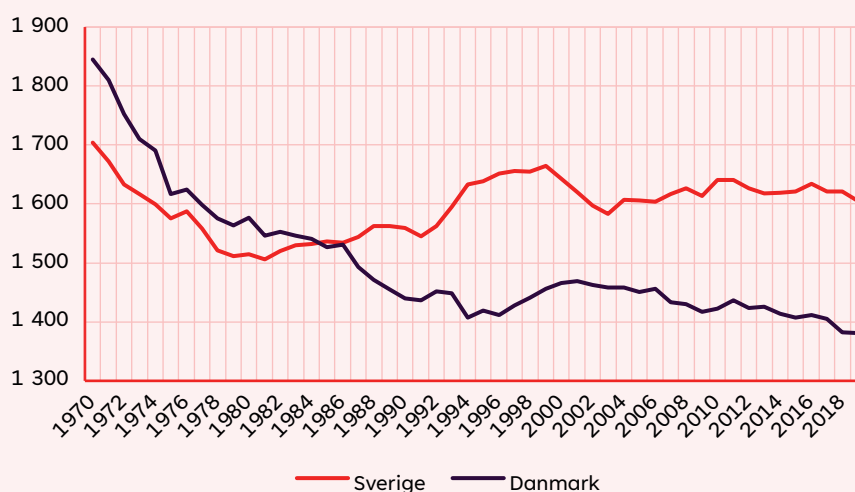
4.5.1 Sveriges och Danmarks ekonomiska utveckling i jämförelse

I både Sverige och Danmark sjönk den genomsnittliga årsarbetstiden per sysselsatt under sjuttiotalet. I Sverige vände dock utvecklingen efter 1981 och den genomsnittliga årsarbetstiden började öka, samtidigt som den fortsatte att minska i Danmark. Dessa olika utvecklingar av arbetstiden är svåra att se i BNP-utvecklingen. Danmarks BNP per capita (köpkraftsjusterat) planade förvisso ut något åren efter arbetstidsförkortningen 1986, men låg över Sveriges under hela perioden. Sysselsättningsutvecklingen var starkare i Danmark 1980–1985 samt 1991–1997, men sett över hela perioden var utvecklingen lika stark i Sverige och Danmark.

DIAGRAM 34

Genomsnittligt antal arbetade timmar

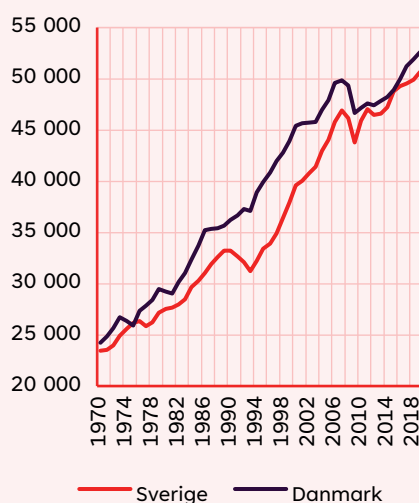
Faktiskt antal arbetade timmar per sysselsatt och år



Källa: PWT.

BNP per capita

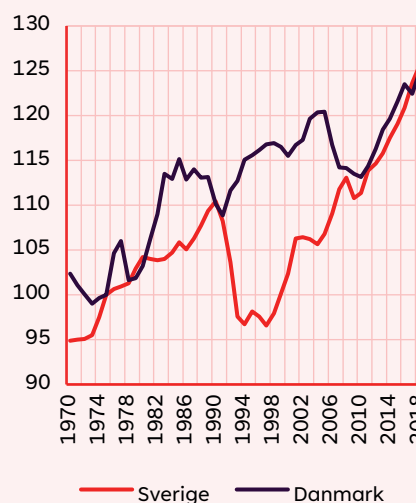
Köpkraftsjusterat USD



Källa: OECD.

Sysselsättningsutveckling

Antal anställda, 1975 = 100



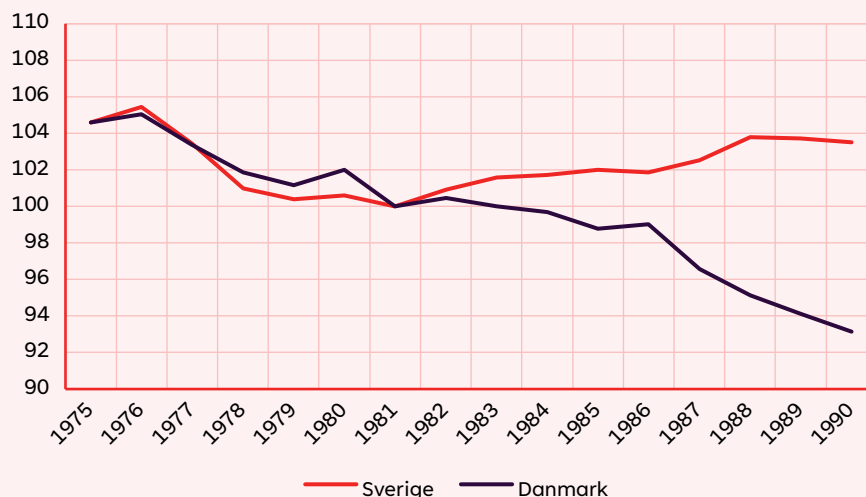
Källa: OECD samt egna beräkningar.

Om vi fokuserar på vad som hände runt perioden 1981, när utvecklingen i Sverige och Danmark började avvika från varandra, kan vi se att Danmarks BNP växte snabbare än Sveriges. Inledningsvis växte även sysselsättningen snabbare, men över hela perioden var sysselsättningstillväxten sämre i Danmark, samtidigt som BNP-tillväxten var högre, trots att varje sysselsatt arbetade mindre än år 1981.

DIAGRAM 35

Faktisk årsarbetstid per sysselsatt

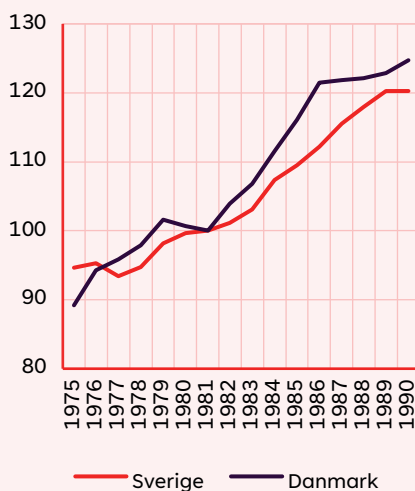
Index 100 = 1981



Källa: PWT samt egna beräkningar.

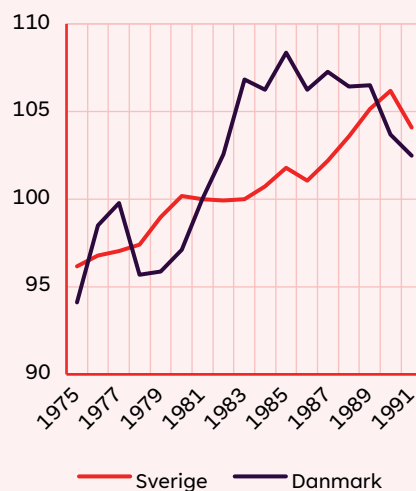
BNP per capita

Köpkraftsjusterat, 1981 = 100



Sysselsättningsutveckling

Antal anställda, 1981 = 100



Källa: OECD samt egna beräkningar.

Utvecklingen i Danmark över hela perioden 1975–2019 ger inget stöd för idén att arbetstidsförkortning skulle vara särdeles kostsam. Mellan 1975 och 2019 växte Danmarks BNP per capita (i PPP-termer) med 103 procent, medan den i Sverige växte med 94 procent. Under samma period minskade Danmarks

arbetstid per sysselsatt med 15 procent och Sveriges ökade med 2 procent. Den procentuella ökningen av antalet sysselsatta mellan 1975 och 2019 var ungefär densamma (sysselsättningsgraden var dock högre i Sverige än i Danmark).

4.5.2 Betalade danska löntagare för arbetstidsförkortningen?

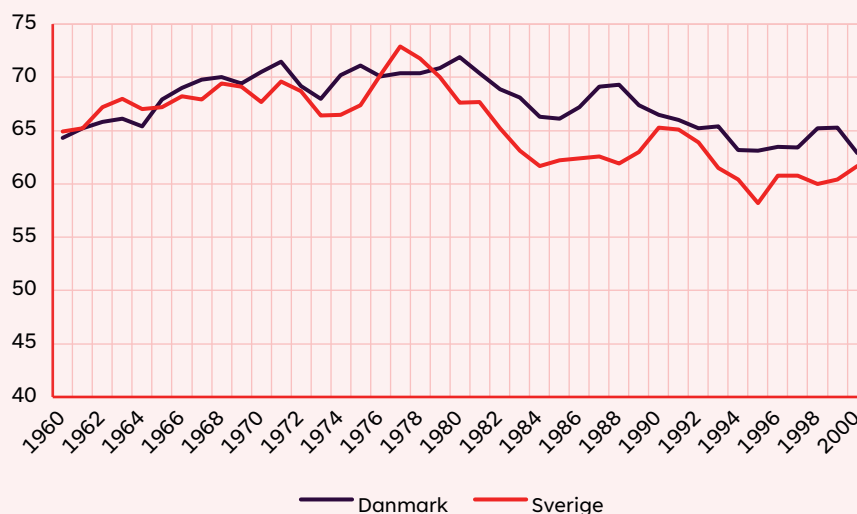
Sett till BNP-utvecklingen är det svårt att hävda att Danmarks ekonomi påverkades på ett tydligt sätt av att arbetstiden per sysselsatt sjönk under 1980-talet. En relaterad ekonomisk fråga är om löntagarna tvingades betala något för att korta arbetstiden.

Tyvärr är jämförbara lönedata endast tillgängligt från 1990 och framåt för Sverige och Danmark. 1990 var dansk BNP per capita (Köpkraftsjusterat) ungefär 9 procent större än svensk, samtidigt som lönerna var 38 procent högre. Under 1980-talet sjönk löneandelen i både Sverige och Danmark – om något sjönk den mer i Sverige. Givet löneläget 1990 samt utvecklingen av BNP och löneandelen under 1980-talet går det inte att dra slutsatsen att löntagarna betalade för arbetstidsförkortningen i Danmark 1986–1990.

DIAGRAM 36

Löneandel Sverige och Danmark

Justerad löneandel i procent av BNP



Källa: AMECO.

Sveriges försörjningskvot

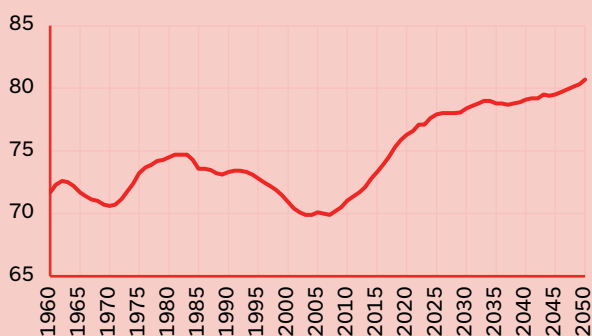
Ett återkommande argument i debatten om arbetsveckans längd är att Sverige har demografiska utmaningar som omöjliggör en arbetstidsförkortning. Det kan därför vara intressant att se hur Sveriges försörjningskvot utvecklats över tid och hur den förväntas att se ut framöver. Försörjningskvoten mäts som antalet i befolkningen under 19 och över 65 år som andel av antalet i befolkningen mellan 20 och 64 år. Det vill säga hur många är i ålderskategorin "ej i arbetsför ålder" (grovt indelat) som andel av ålderskategorin "i arbetsför ålder".

Det visar sig att den demografiska utvecklingen mellan 1960 och 1973 (när Sverige lagstiftnings- och avtalsvägen minskade arbetstiden per vecka för heltidsanställda) inte var särskilt gynnsam. Försörjningskvoten ökade svagt från 71,7 procent till 71,8 (se diagram 37). Fram till 1981 (det år då den genomsnittliga faktiska årsarbetstiden började öka) ökade försörjningskvoten till en tillfällig topp på 74,7. Sverige hade sedan en gynnsam demografisk utveckling fram till 2007 (samtidigt som arbetstiden inte minskade) varefter försörjningskvoten började öka.

DIAGRAM 37

Försörjningskvot i Sverige

Befolkning 0–19 år och 65+ år som andel av befolkningen 20–64 år



Källa: Eurostat samt egna beräkningar.

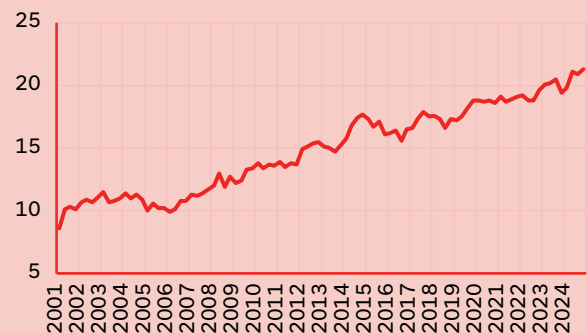
Försörjningskvoten förväntas fortsätta öka fram till 2050, vilket talar för de som lyfter demografin som ett hinder mot en arbetstidsförkortning. Den brantaste ökningen av försörjningskvoten ligger dock bakom oss. Det inträffade när den ökade från 69,9 procent år 2007 till 77,9 procent år 2025. År 2026 förväntas försörjningskvoten ligga på 78,0 procent för att om 25 år, 2050, ha ökat till 80,7 procent. En ganska modest ökning, framför allt i ljuset av att vi orkar arbeta allt längre.

Sysselsättningsgraden i åldersgruppen 65–74 år har ökat från 9,8 procent år 2001 till 20,8 procent år 2024. En fördubbling på mindre än 25 år. Att räkna alla personer över 65 år som en potentiell "försörjningsbörda" blir därför alltmer missvisande.

DIAGRAM 38

Sysselsättningsgrad i åldern 65–74 år

Procent av befolkningen 65–74 år



Källa: SCB.

Enligt SCBs nya befolkningsframskrivningar (SCB 2025) kommer försörjningskvot att gå från 73,4 år 2025 till 78,7 år 2050.²⁰ Riktåldern för pensionen höjs dock kontinuerligt och Pensionsmyndighetens prognos för år 2050 är att pensionsåldern kommer att vara 69 år. Om försörjningskvoten räknas på åldersgruppen 20–68 år i stället för 20–65 år för år 2050 kommer försörjningskvoten att sjunka från 73,4 till 68,9. Givet bättre hälsa, höjd pensionsålder och SCBs framskrivning av den demografiska utvecklingen kommer således försörjningskvoten att vara lägre år 2050 än vad den är i dag.

Sveriges utveckling förväntas också vara mer positiv än i jämförbara länder, där flera redan har kortare arbetsveckor än Sverige. Diagram 39 visar antalet personer över 50 år som inte arbetar per hundra sysselsatta år 2024, samt en prognos för år 2050. Sverige ligger absolut bäst till av jämförelseländerna när det kommer till andelen äldre som behöver försörjas av sysselsatta, både i dag och i utsikterna för år 2050.

DIAGRAM 39

Försörjningsbörda internationellt

Antal ej sysselsatta personer över 50 år per 100 sysselsatta



Källa: OECD population and labour force projections dataset (unpublished).

²⁰ Siffrorna skiljer sig något från Eurostats siffror på grund av att försörjningskvoten beräknas på arbetsför befolkning i åldersgruppen 20–65 år i stället för 20–64 år.

4.6 Hur viktiga aktörer förhåller sig till arbetstidsförkortning i dag

4.6.1 Tjänstemännen

Nästan två tredjedelar av tjänstemännen (1,6 miljoner) arbetar i privat sektor och en tredjedel av tjänstemännen (860 000) arbetar i offentlig sektor.

Tjänstemännen har historiskt sett haft kortare arbetstid än arbetare och i större utsträckning kunnat förhandla fram både kortare arbetstid och fler semesterdagar. TCOs traditionella hållning är att TCO-förbunden själva ska avgöra hur balansen mellan lön och villkor ska se ut (SOU 2002:12, Isidorsson 2001). Det kan också noteras att tjänstemännen till skillnad från arbetarna inte omfattades av lagstiftning om arbetstid förrän i början av 1970-talet.

Tjänstemän är en heterogen grupp med olika intressen och förutsättningar. Vissa yrkesgrupper, som exempelvis sjuksköterskor och förskollärare, saknar likt arbetare möjlighet att arbeta hemifrån eller vara hemma med sjukt barn och arbeta samtidigt. De flesta tjänstemän har dock större flexibilitet och kan i vissa fall både styra över sin tid och bestämma var de arbetar.

Inställningen till arbetstidsförkortning skiljer sig åt på tjänstemannasidan. I privat sektor har det funnits ett större fokus på att driva frågan via kollektivavtal på branschnivå.

Till skillnad från LO har TCO och Saco inget förhandlingsmandat från sina medlemsorganisationer. Saco har dock uttalat att de anser "företrädevis generellt att frågan om arbetstid bör regleras via kollektivavtal, även om vissa förbund ser lagstiftning som en möjlig väg".²¹

PTK som är en förhandlingskartell för tjänstemän inom privat sektor som bland annat förhandlar pensioner och försäkringar har för närvarande inget förhandlingsmandat då det gäller arbetstidsfrågor. Detsamma gäller tjänstemännens förhandlingskarteller inom offentlig sektor, som exempelvis Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR). Det gör att arbetstidsfrågan på tjänstemannasidan i dag hanteras av respektive förbund.

Facken inom industrin, både LO-förbunden²² och de två berörda tjänstemannafacken, Unionen och Sveriges ingenjörer, har dock under de senaste decennierna samverkat kring frågor om arbetstidsförkortning. Som framgått tidigare i rapporten har fokus i deras arbete varit arbetstidskonton och förkortning av livsarbetstiden genom delpensionslösningar. Facken inom industrin har ett gemensamt mål om att alla industrianställda ska få 100 timmar arbetstidsförkortning per år.²³ Det är dock upp till respektive förbund och avtalsområde inom industrin att ta ställning till exakt hur detta ska genomföras.

²¹ <https://www.saco.se/opinion-fakta/sacos-rapporter/2025/arbetstidsforkortning-policy/>

²² IF Metall, GS-facket och Livsmedelsarbetareförbundet.

²³ Avtalspolitisk plattform, inför avtalsrörelsen 2025, Facken inom industrin.

Facken inom industrin har successivt förkortat arbetstiden. I Teknikavtalet har Unionen, TCOs största förbund, lyckats förhandla fram en arbetstidsförkortning motsvarande cirka 60 timmar per år. I innevarande avtalsrörelse har förbundet också etablerat arbetstidskonton även utanför industrin, i branscher som tidigare inte har haft den formen av arbetstidsförkortning. Som beskrivits tidigare har systemet inneburit en ett-till-ett betalning även för tjänstemännen.²⁴ Det vill säga 0,5 procent av löneutrymmet har avståtts i utbyte mot åtta timmar till arbetstidskonto per år.

Till skillnad från tjänstemannafacken inom privat sektor avvisar flera av förbunden inom offentlig sektor inte lagstiftning som väg till en arbetstidsförkortning. Det gäller exempelvis Vision, Akademikerförbundet SSR och DIK. Samtidigt har Vision och SSR i 2025 års avtalsrörelse ställt krav på arbetstidskonton även i kommunal sektor. Vårdförbundet har i flera avtalsrörelser drivit frågan av reduktioner av normalarbetstiden vid olika former av schematjänstgöringar.

4.6.2 Arbetsgivarsidan

Trots historiskt motstånd till arbetstidsförkortningar insåg SAF (nuvarande Svenskt Näringsliv) under 1960-talet att en viss arbetstidsförkortning var oundviklig och arbetade för att hitta lösningar som skulle minimera de negativa effekterna för arbetsgivarna. Därför har SAFs strategi varit att delta i statliga kommittéer och utredningar, men ofta inkommit med reservationer till olika förslag (Spross, 2013). Även om de inte alltid kategoriskt har avvisat arbetstidsförkortning, så har de hävdat att tidpunkten är illa vald eller att förkortningen är för omfattande, att produktionen inte är redo eller att den kommer att fördröjas om arbetstidsförkortning genomförs allt för hastigt.

Arbetsgivarsidan har hävdat att de genom sin rätt att leda och fördela arbetet ska ha inflytande över arbetstidens längd och förläggning. Från och med 1970-talet blev begreppet flexibilitet en lösning på en rad problemformuleringar i arbetstidsfrågan, och beskrevs som ett gemensamt intresse för arbetarna och arbetsgivarna (Spross 2013). I detta perspektiv blev flexibilitet motsatsen till tvingande lagstiftning. Arbetstidsförkortningen bär på en konflikt om produktionsresultatet, vilket flexibileringsfrågan inte gör. Denna debatt drevs av arbetsgivarsidan och gynnade dem, då flexibilitet kom att handla just om arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet genom förläggningen av arbetstiden.

Då det finns en ovilja mot arbetstidsförkortningar från arbetsgivarsidan har det funnits ett intresse av att ge bilden av att svenskar arbetar mindre än vad andra gör. Detta uppmärksammas i faktamaterialet "Är svensken latast och sjukast i världen?" som LO och TCO skrev 1991. Inför arbetet med faktamaterialet tillfrågades SAFs chefsekonom om att tillsammans ta fram fakta på området arbetstider och sjukfrånvaro som skulle kunna undanröja en del av den mytbildning som skapats om att svenskar skulle arbeta lite. SAF tackade dock nej till att medverka.

²⁴ | *Avsättningar till arbetstidskonto* i avsnittet 3.3.1 *Arbetstider för heltidsanställda*.

Svenskt Näringsliv är fortsatt motståndare till lagstadgad arbetstidsförkortning och ser det som en avtalsfråga. Senaste avtalsvändan har inneburit att Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer i många fall accepterat en utbyggnad av arbetstidsförkortning via arbetstidskonton. Svenskt Näringsliv fortsätter argumentera mot arbetstidsförkortning genom att hänvisa till svag konjunktur och en orolig omvärld.

Svenskt Näringsliv förordar inte en solidarisk arbetstidspolitik utan tänker sig en modell där varje enskild bransch utifrån kostnaden i den branschen ska göra en avvägning mellan löneökning och arbetstidsförkortning.

Teknikföretagen lyfter vikten av att hålla sig till Industriavtalet och hålla lagstiftningen borta från frågan om arbetstidsförkortning. I frågor som arbetsmiljö, dygns- och veckovila kan det finnas utrymme för lagstiftning, men inte reglering av arbetstiden. Teknikföretagen ser arbetstid och lön som två sidor av samma mynt.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) fortsätter att argumentera mot arbetstidsförkortning. De hävdar att de redan i dag har svårt med kompetensförsörjningen och att detta är ett problem som kommer att förvärras om de accepterar en arbetstidsförkortning. SKR vill inte se en lagstiftning utan betraktar arbetstidsförkortning som en avtalsfråga. Samtidigt har SKR varit tydliga med att de inte ser det som möjligt med en generell arbetstidsförkortning i ett centralt kollektivavtal som omfattar alla anställda.²⁵

²⁵ Se exempelvis

<https://skr.se/skr/tjanster/bloggarfranskr/arbetsgivarbloggen/artiklar/arbetstidsforkortningforallaa-rinteettalternativ.81569.html>

Arbetstidsfrågan i andra länder

Samtidigt som Sveriges löntagare redan halkat efter jämförbara länder i frågan om balansen mellan arbete och fritid har frågan fått ökad aktualitet i många länder i andra delar av världen. Nedan följer ett axplock.

Belgien

I Belgien finns lagstadgad 38-timmarsvecka sedan början av 2000-talet. År 2022 infördes en lag som gjorde det möjligt att ta ut arbetstiden på fyra dagar.

Frankrike

Frankrike har sedan millennieskiftet lagstadgad 35-timmarsvecka. Detta har dock inte hindrat diskussioner om ytterligare arbetstidsförkortning. Under 2024 föreslog premiärministern från Emmanuel Macrons parti Renaissance att påbörja experimentering med en 4-dagarsvecka. Det är däremot inte tydligt om veckoarbetstiden skulle förbli densamma eller minska.

Island

Som en konsekvens av lyckade försök genomfördes en arbetsförkortning genom kollektivavtal under 2021. Island förkortade arbetstiden i offentlig sektor från 40 till 36 timmar för dagtidsarbete och från 40 till 32–36 timmar för skiftarbete med full lönekomensation. Kostnaden beräknades till 5,4 miljarder kronor, eller 0,55 procent av statens utgifter (motsvarande 7,5 miljarder kronor i Sverige). Reformen har inneburit att den faktiskt arbetade tiden i huvudsaklig anställning för hela arbetsmarknaden har minskat från 38,6 timmar per vecka år 2019 till 35,3 timmar år 2023.

Polen

I Polen har regeringen lovat att innan år 2027 ändra lagen för att minska arbetstiden. Antingen genom att introducera en fyradagarsvecka eller genom att minska arbetsdagen till sju timmar. Regeringens argument handlar om att arbetet blivit mer effektivt och att en arbetstidsförkortning visat sig gynna både arbetstagare och arbetsgivare. Under sommaren 2025 kommer information om ett pilotprojekt offentliggöras.

Spanien

Regeringen har tillsammans med Comisiones Obreras (CCOO) och Unión General de Trabajos (UGT), de två största fackliga centralorganisationerna i Spanien, godkänt ett lagförslag som ska förkorta arbetsveckan från 40 till 37,5 timmar med full lönekomensation. Parlamentet kommer att rösta om förslaget under sommaren 2025.

5. Effektutvärderingar av arbetstidsförkortningar

5.1 Sammanfattning

I det här avsnittet lyfts forskningsstudier om hur en arbetstidsförkortning kan påverka hälsa, produktivitet, sysselsättning och den faktiskt arbetade tiden.

När det gäller frågan om hälsoeffekter finns det starka samband mellan arbetstidsförkortning med bibehållen lön och positiva effekter på hälsa. Detta beror främst på att kortare arbetstid resulterar i mindre stress, mer sömn och förbättrad möjlighet till återhämtning. Kortare arbetsveckor bidrar även till förbättringar av arbetsmiljön och tycks leda till att risken för arbetsplatsolyckor minskar.

De positiva hälsoeffekterna som observeras i forskningslitteraturen har en tydlig koppling till möjliga produktivitetseffekter av att sänka veckoarbetstiden. Detta beror på att mindre stressade, mer utsövda och mer välmående löntagare kan prestera bättre de timmar de faktiskt jobbar. Det finns dock fler tänkbara orsaker till att en arbetstidsförkortning kan öka produktiviteten. Till exempel kan det tvinga företag att bli mer effektiva och investera i ny teknik.

Det finns få forskningsartiklar där det går att beräkna produktivitetseffekter av en arbetstidsförkortning. I de forskningsrapporter som finns spretar resultaten. Men i genomsnitt har arbetstidsförkortning 40–50 procent genomslag på produktionen. Det innebär att drygt hälften av de förlorade arbetstimmar tas igen genom ökad produktivitet.

Maktbalansen på arbetsmarknaden är ojämn till arbetsgivarnas fördel. Det innebär att lönerna generellt underskrider löntagarnas bidrag till produktionen. Då det finns utrymme för företag att höja lönerna och fortfarande göra vinst behöver inte en lönekomparerad arbetstidsförkortning leda till minskad sysselsättning.

Det är möjligt att en lönekomparerad arbetstidsförkortning i stället kan leda till positiva sysselsättningseffekter genom att löntagare kan efterfråga fler varor än vad som finns tillgängliga. Det leder till att behöver anställa fler för att öka produktionen. Den effekten som mycket väl kan vara större än den negativa sysselsättningseffekt som kan uppstå på grund av företagets ökade enhetsarbetskostnader.

Staten kan bidra till en positiv sysselsättningseffekt på två sätt. Dels genom att mildra den tillfälliga kostnadsökningen som företag möter. Dels genom att öka resurserna till den aktiva arbetsmarknads- och omställningspolitiken för att lotsa arbetslösa till arbeten och sysselsätta mellan arbeten. Det underlättar omställningen och minskar risken för inflationsdrivande flaskhalsar.

Avsnittet avslutas med en genomgång av forskningen om hur mycket den faktiskt arbetade tiden påverkas av en arbetstidsförkortning. I genomsnitt har en arbetstidsförkortning 77 procents genomslag på den faktiska arbetstiden. Det vill säga, om den reglerade veckoarbetstiden minskar med fem timmar kommer den faktiska arbetstiden för de berörda att minska med fyra timmar.

Detta är endast en del av det möjliga totala genomslaget på arbetstid, nämligen hur mycket de som påverkas av en arbetstidsförkortning faktiskt minskar sin arbetstid. Det handlar således om hur mycket övertid eller avvikelser i faktiska kontrakt minskar genomslaget av en arbetstidsförkortning. Kvar finns möjligheten att ökad arbetstid bland deltidsanställda och långsiktiga hälsoeffekter leder till minskat genomslag på arbetade timmar i ekonomin som helhet.

I KORTHET – KAPITLETS SLUTSATSER

Hälsa: Det finns tydliga samband mellan arbetstidsförkortning och positiva effekter på hälsa. Detta beror främst på att kortare arbetstid resulterar i mindre stress, mer sömn och förbättrad möjlighet till återhämtning. Kortare arbetsveckor bidrar även till förbättringar av arbetsmiljön och tycks leda till att risken för arbetsplatsolyckor minskar.

Produktivitet: I genomsnitt har arbetstidsförkortning 40 – 50 procent genomslag på produktionen. Den ökade produktiviteten som följer av kortare arbetstid kommer därför att mer än halvera produktionsbortfallet vid ett minskat antal arbetade timmar.

Sysselsättning: Det är möjligt att skapa positiva sysselsättningseffekter som en effekt av kortare arbetstid. På sikt är det möjligt att föra en politik för full sysselsättning oaktat hur många timmar heltidsanställda arbetar. Möjligheten att kombinera arbetstidsförkortning med ökad sysselsättning ska därför ses som ett sätt att parera en möjlig tillfällig nedgång av produktionen vid en arbetstidsförkortning, snarare än som en permanent effekt av en arbetstidsförkortning.

Genomslag på faktiskt arbetad tid: I genomsnitt har en arbetstidsförkortning 77 procents genomslag på den faktiska arbetstiden. Det vill säga, om veckoarbetstiden minskar med fem timmar (i avtal eller lag) kommer den faktiska arbetstiden för de berörda att minska med fyra timmar.

5.2 Hälsoeffekter av kortare arbetstid

Det här avsnittet baseras på underlagsrapporten *Hälsoeffekter av kortare arbetstid* (Kristensson, 2025). För fördjupad kunskap och beskrivning av hur en arbetstidsförkortning kan påverka hälsa och välmående hänvisas till rapporten.

Det finns tydliga samband mellan arbetstidsförkortning med bibehållen lön och positiva effekter på hälsa. Detta beror främst på att kortare arbetstid

resulterar i mindre stress, mer sömn och förbättrad möjlighet till återhämtning. Kortare arbetsveckor bidrar även till förbättringar av arbetsmiljön och tycks leda till minskad risk för arbetsplatsolyckor (Lee och Lee 2016 och Prodromidis 2025).

Kopplingen mellan arbetstidsförkortning och stress är mest påtaglig i de studier Kristensson (2025) tittar på. Oberoende av om stressen mäts med hjälp av självskattning, urinprover eller smartklockor finns tydliga tecken på att kortare arbetstid minskar stress, och därmed gynnar hälsa. Minskningen av stress kan bero på att exponeringstiden för stress minskar, men kan också vara en konsekvens av en bättre arbetsmiljö.

I dag sjukskrivs rekordmånga i Sverige för stress. Antalet stressrelaterade sjukskrivningar har ökat från 34 700 våren 2019 till 43 500 våren 2024. Värst drabbade är mammor i åldern 30–39 år.²⁶ Varje år dör därtill 3 000 personer i förtid till följd av sjukdomar eller skador som orsakats av ohälsosamma arbetsmiljöer. 700 dör varje år av jobbrelaterad stress.²⁷

I studier på svenska förhållanden har man utöver mindre stress även uppmätt förbättrad sömnkvalitet, längre sömn och minskad trötthet (Schiller m.fl. 2017, Åkerstedt m.fl. 2001, Olsson 1999, Barck-Holst m.fl. 2017). Även ökad tid med familj och vänner, vila och träning är ett framträdande resultat av arbetstidsförkortningar (Åkerstedt m.fl. 2001, Barck-Holst m.fl. 2020). Olsson (1999) visar att personer som fick arbetstidsförkortning i genomsnitt lade 2,7 timmar mer i veckan på träning och fritidssysselsättningar. Detta gav hälsoeffekter i form av förbättrad kondition, och skulle kunna förklara den förbättrade sömnen hos försöksgruppen.

Att mäta hälsa är komplext. Därför använder flera studier sig av måttet självskattad hälsa. Självskattad hälsa är ett etablerat mått som ofta används av forskare (Jylhä, 2009). Det har bevisade samband med sjukdom och dödlighet och kan förutsäga framtida hälsa, i form av sjukhusvистер and receptbelagda läkemedel (Yiengprugsawan m.fl. 2007). Det finns även tydliga samband mellan självskattad hälsa och sjukfrånvaro (Aronsson m.fl. 2009).

En förbättring av självskattad hälsa bör därför på sikt leda till lägre sjuktal och att löntagare orkar arbeta längre upp i åldrarna. Denna typ av utfall går dock inte att mäta i de forskningsstudier som Kristensson (2025) går igenom, då de vanligen tittar på utfall ett till två år efter en genomförd arbetstidsförkortning.

I en metaanalys av 18 studier på social hållbarhet har Hanbury m.fl. (2023) bekräftat resonemangen ovan om att det finns betydande positiva effekter på välmående och hälsa av en arbetstidsförkortning. Även den systematiska översikten som gjordes av Voglino (2021) bekräftar denna bild.

²⁶ Se <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2024-11-18-rekordmanga-sjukskrivs-for-stress>

²⁷ Se <https://www.av.se/press/ohalsosam-arbetsbelastning-vanligare-orsak-till-dodlighet/>

5.3 Produktivitetseffekter av kortare arbetstid

5.3.1 På vilka sätt påverkar arbetstiden produktiviteten?

Kortare arbetsdagar innebär att produktionen vid rådande arbetstempo (produktivitet) kommer att sjunka. Skulle arbetstiden kortas från åtta till sju timmar om dagen, det vill säga med 12,5 procent, kommer produktionen att minska lika mycket givet oförändrad produktivitet och samma antal anställda. Man kan dock förvänta sig att anställda som arbetar sju timmar om dagen kommer att kunna och orka producera mer per timme än anställda som arbetar åtta timmar om dagen. Detta är en produktivitetseffekt, där produktionen per timme blir större om arbetstiden är kortare.

Den främsta orsaken till att man kan förvänta sig att en arbetstidsförkortning leder till ökad produktivitet är att minskad stress i vardagen, bättre sömn och mer tid till träning, familj och fritid ökar välmående och återhämtning. Detta möjliggör i sin tur ett högre arbetstempo de timmar man jobbar (OECD 2022).²⁸ Det handlar inte bara om vad kroppen orkar. Hjärnan måste också vara skärpt under en arbetsdag. Men det finns fler anledningar.

Fysisk ork, koncentration, problemlösningsförmåga med mera kan relativt sett vara nedsatta mot slutet av en lång arbetsdag. Om den sista arbetade timmen därför inte är lika produktiv som genomsnittet för övriga timmar kommer en arbetstidsförkortning mekaniskt att leda till att produktionen per arbetad timme ökar.

På sikt är det också troligt att ökat välmående, mindre stress och mer sömn leder till bättre hälsa (Kristensson, 2025), vilket i sin tur innebär ökad produktivitet. Sådana långsiktiga effekter är dock svåra att mäta, då det på sikt är svårt att särskilja effekten av en arbetstidsförkortning från annat som kan påverka hälsoutfall. Det finns förvisso en robust studie som uppvisar långsiktiga hälsoeffekter av kortare arbetsdagar i svensk industri på 1920-talet – rentav ökad livslängd – men det är svårt att dra slutsatser i dag från arbetsförhållanden som de såg ut för hundra år sedan (Prodromidis m.fl. 2025).

Det finns även möjligheter för företag att bli mer effektiva och därmed öka produktiviteten ytterligare vid en arbetstidsförkortning. Företag som kortar arbetstiden tvingas nämligen se över sin produktionsprocess och organisation – framför allt om de kortar arbetstiden utan att sänka månadslönen – för att kostnaderna inte ska öka för mycket. Så kallad institutionell ekonomi utgår från att företag har outnyttjade effektiviseringsmöjligheter. Att identifiera och implementera praxis som ökar produktiviteten kommer endast genomföras

²⁸ OECD (2022) beskriver denna möjliga kanal för ökad produktivitet. Hanbury (2023) och Kristensson (2025) går igenom vad forskningen säger om hälsoeffekter och visar att välmående, sömn och hälsa blir bättre, samtidigt som stress minskar när arbetstiden kortas.

genom yttre tryck, exempelvis genom lönekrav som överstiger den "normala" produktivitetstillväxten (Hirsch m.fl. 2015, Kaufman 2010).

Acemoglu (2019) förklarar positiva produktivitetseffekter av högre timlöner med att företag annars kan avstå från att investera i ny teknik och i stället välja att betala låga löner till lågproduktiva jobb. Då de flesta landsomfattande sänkningar av normalarbetstiden har genomförts till bibehållen månadslön (vilket innebär ökad timlön) har Acemoglus resonemang även bäring på frågan om möjliga produktivitetseffekter av en arbetstidsförkortning. Dessutom kan en arbetstidsförkortning till bibehållen månadslön innebära att lågproduktiva företag, som i dag går runt på att betala låga löner, slås ut. Då frigörs arbetskraft som kan söka sig till mer produktiva företag (Dustmann 2022).

En annan möjlig kanal för att förklara ökad produktivitet är effektivitetslöneteorin (Katz 1986). När arbetsvillkoren blir bättre kan motivationen öka och personalomsättningen minska, vilket ökar företagets produktivitet och minskar deras kostnader.

Det är dock inte på förhand givet att produktiviteten ökar vid en arbetstidsförkortning. Andra effekter kan dra i motsatt riktning. Om det finns en uppstartsprocess vid arbetsdagens början, innan produktionen kan komma igång kommer en arbetstidsförkortning innebära att en större andel av arbetsdagen går åt till arbete som inte ger produktion. Detsamma gäller om det finns fasta produktionsstopp i form av möten, tidrapporteringar, med mera som inte kan minska i samma utsträckning som arbetstiden. Denna effekt skulle kunna innebära att kortare arbetstid leder till minskad produktivitet.

Teoretiskt finns det mer som talar för att en arbetstidsförkortning ökar produktiviteten än att så inte skulle vara fallet. Men frågan om huruvida arbetsproduktiviteten ökar vid en arbetstidsförkortning och i så fall hur mycket är i slutändan empirisk. Denna empiriska fråga besvaras i nästa avsnitt.

5.3.2 Stora produktivetsvinster av kortare arbetstid

Det finns förvånansvärt få forskningsartiklar om hur arbetstidens längd påverkar produktiviteten. En genomgång av forskningen sedan år 2010 har gett elva artiklar där det är möjligt att få fram hur stort genomslag en arbetstidsförkortning har på produktionen. I dessa elva studier finns det sammantaget 81 estimat som besvarar frågan om hur mycket produktionen minskar när arbetstiden minskar. Resultaten är spretiga och visar alltifrån att en arbetstidsförkortning får fullt genomslag på produktionen till att produktionen inte påverkas alls (se diagram 40). I några extremfall ökar produktionen när arbetstiden förkortas.

Det genomsnittliga genomslaget på produktionen är 39 procent i dessa elva studier, men då viktas de studier som har många estimat högre. Om varje studie får lika stor vikt blir det genomsnittliga genomslaget på produktionen 34 procent. Om vi i stället räknar de fall där en arbetstidsförkortning leder till ökad produktion som noll i genomslag blir genomsnittet 43 procent för alla

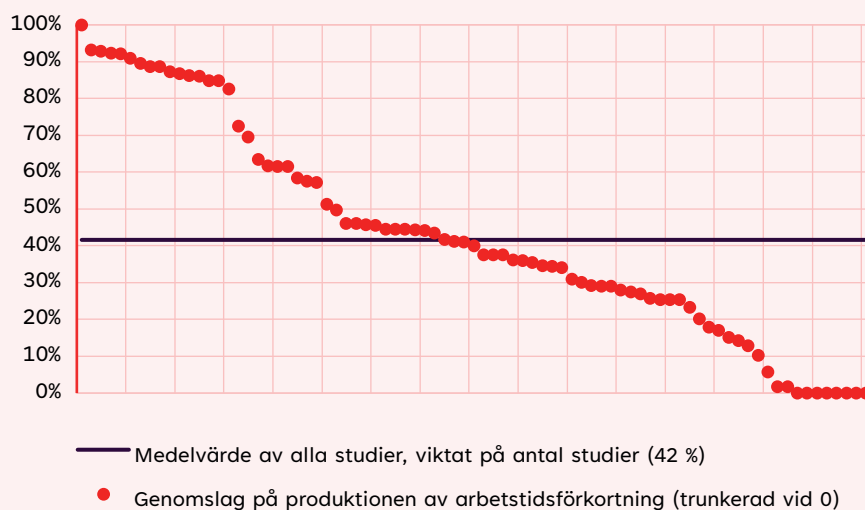
estimat och 42 procent när alla studier ges samma vikt (se diagram 40).²⁹ Det innebär att produktionen minskar med mindre än hälften av arbetstidsförkortningen.

Av de 81 estimaterna visar 54 (två tredjedelar) på ett produktionsbortfall på mindre än 50 procent av arbetstidsförkortningen och 27 visar på ett större produktionsbortfall. Av de elva artiklarna har åtta ett genomsnittligt produktionsbortfall på mindre än 50 procent av arbetstidsförkortningen.

DIAGRAM 40

Genomslag på produktionen av en arbetstidsförkortning

81 estimat från 11 studier, sorterade från största till minsta



Anm. I de fall sänkt arbetstid har lett till ökad produktion har genomslaget i detta diagram satts till noll i stället för ett negativt värde.

Källa: Se referenslistan för information om vilka forskningsartiklar som inkluderas. Egna beräkningar.

Metoderna som använts för att skatta effekterna är olika robusta. Studierna är också olika relevanta för Sverige i dag. Ju närmare i tiden en arbetstidsförkortning har skett, desto mer relevant är den för Sverige i dag. Om arbetstidsförkortningen skett i ett land vars branschstruktur liknar Sveriges är studien också mer relevant. Om veckoarbetstiden ligger nära 40 timmar innan arbetstidsförkortningen är resultatet också mer relevant än om arbetstiden minskar från en betydligt högre nivå. En mer robust metod är en där en grupp vars arbetstid förändras jämförs med utfallet för en liknande grupp där arbetstiden inte förändras. I mindre robusta metoder används paneldata och olika kontrollvariabler för att kontrollera för omvänd kausalitet.

Tyvärr ligger alla studier ganska långt bort från dagens svenska situation. De mest robusta studierna använder sig av arbetstidsförkortning för länder (Belgien, Frankrike, Italien, Portugal och Slovenien) som ligger ganska nära Sveriges branschstruktur och där arbetstidsförkortningen skedde under slutet av 1990-talet eller början av 2000-talet. Dessa är endast två till antalet

²⁹ Trunkeringen görs för att vara mer konservativ i uppskattningen av arbetstidsförkortningars produktivitetseffekter och visa på vad effekten blir om "extrema" värden inte påverkar resultatet.

(Batut m.fl. 2022 och Asai m.fl. 2024), och har ett genomsnittligt genomslag på 47 procent (se tabell 3).³⁰

I fallet Portugal visar Asai m.fl. (2024) att företag med bättre relationer till fackförbunden, och som förhandlade fram en arbetstidsförkortning 1990, hade bättre utfall än de företag som 1996 tvingades genomföra en arbetstidsförkortning via lagstiftning. För de företag som frivilligt genomförde en arbetstidsförkortning 1990 minskade inte produktionen alls, medan de som tvingades genomföra en förkortning via lagstiftning i genomsnitt såg ett genomslag på produktionen på 34 procent av den minskade arbetstiden.³¹

Det finns fler studier som tittar på olika OECD-länder, och därmed på branschstrukturer som i viss mån liknar Sveriges (Aghion m.fl. 2009, Bourslès m.fl. 2012, Cette m.fl. 2011, Cette m.fl. 2023, Du m.fl. 2013 och Kolsrud 2024). Tyvärr är metoderna i dessa andra studier inte lika robusta. Generellt handlar det om paneldata där man mäter korrelationen mellan arbetstid och produktivitet över en längre period. Ibland över så lång period som från 1870 till 2019. Ibland för så kort period som 1995–2019. Författarna använder också olika metoder för att försöka kontrollera för omvänd kausalitet (det vill säga att ökad produktivitet kan leda till minskad arbetstid). Generellt visar dessa studier på ett lågt genomslag på produktionen av att förkorta arbetstiden, i genomsnitt endast 30 procent.

Slutligen finns det en tredje grupp studier, där metoden och resultaten är robusta, men där relevansen för Sverige är väldigt låg. Här finns Collewet och Sauermann (2017) som tittar på call-center i Nederländerna och Pencavel (2015) som tittar på ammunitionsproduktion i Storbritannien under första världskriget. Genomslaget på produktionen av kortare arbetstid är 88 respektive 100 procent i dessa två studier.³² De studerade branscherna ligger långt från Sveriges generella branschstruktur och säger tyvärr mycket lite om tänkbara effekter av en arbetstidsförkortning i ett helt land.

³⁰ Batut m.fl. (2022) uppvisar inte signifikanta resultat, utan även här är det möjligt att en arbetstidsförkortning kan få allt från inget till fullt genomslag på produktionen. I genomsnitt är dock genomslaget 35 procent (61 procent för den robusta metoden). Resultaten i Batut m.fl. (2022) kan därmed sägas sammanfatta forskningen i att resultaten är osäkra, men pekar mot stora positiva produktivitetseffekter.

³¹ I Asai m.fl. (2024) mäts utfallet inte i termer av BNP, utan som produktion per arbetad timme i företagen.

³² Pencavel (2015) finner att vid arbetsveckor som är över 49 timmar så har arbetstidsförkortning en kraftigt positiv produktivitetseffekt, medan produktionen är linjär till antalet arbetade timmar (ingen produktivitetseffekt) vid arbetsveckor under 49 timmar. I denna sammanställning har resultatet för arbetsveckor över 49 timmar uteslutits.

Genomslag på produktion av kortare arbetstid

Uppdelat efter studiernas relevans

	Mer robust metod	Mindre robust metod
Mer relevant för Sverige i dag	Batut m.fl. (2022): 61 % Asai m.fl. (2024): 33 % Medelvärde: 47 %	Aghion m.fl. (2009): 30 % Batut m.fl. (2022): 9 % Bourlès m.fl. (2012): 34 % Cette m.fl. (2011): 22 % Cette m.fl. (2023): 44 % Du m.fl. (2013): 0 % Kolsrud (2024): 70 % Medelvärde: 30 %
Mindre relevant för Sverige i dag	Collewet och Sauermann (2017): 88 % Park och Park (2019): 0 % Pencavel (2015): 100 % Medelvärde: 63 %	

Anm. Då Batut m.fl. (2022) har två olika metoder, där en är något svagare, återkommer studien på två platser i denna tabell. Park och Park (2019) är trunkerad till 0 procents genomslag, trots att produktionen ökad med ungefär 2 procent när arbetstiden minskade med ungefär 3 procent.

Källa: Se referenslista.

I denna grupp av studier ingår även Park och Park (2019) som tittar på tillverkningsindustrin i Sydkorea. Jämfört med brittisk ammunitionstillverkning under första världskriget och call-centerverksamhet i Nederländerna har sydkoreansk tillverkningsindustri större bäring på vad som kan tänkas hända i Sverige. Studien handlar dock om en enskild bransch i ett land som är olik Sverige, varför den ändå är mindre relevant än exempelvis Batut m.fl. (2022). I Park och Park (2019) kortas arbetstiden från 44 till 40 timmar med effekten att produktionen per anställd ökar (det vill säga mindre än 0 procents genomslag).

Eftersom dessa studier inte tittar på vad som händer på landnivå bör de egentligen uteslutas från sammanställningen. De inkluderas för att både Svenskt Näringsliv (Danielsson 2024) och Konjunkturinstitutet (Kolsrud 2024) lagt stor vikt vid de två förstnämnda. En hårdare gallring hade även uteslutit Du m.fl. (2013) då den förvisso visar att Frankrikes BNP ökade som en effekt av kortare arbetsvecka, men inte på ett sätt som gör det möjligt att sätta en exakt siffra på genomslaget på produktionen i procent. De återstående sju artiklarna har ett genomslag på produktionen på 39 procent i genomsnitt, att jämföra med 42 procent för alla elva studier.

Slutsatser från modern produktivitetsforskning

När alla studier ges samma vikt (och ökad produktion som effekt av arbetstidsförkortning räknas som 0 procent i genomslag) är det genomsnittliga genomslaget på produktionen 42 procent av arbetstidsförkortningen. De två studier som både använder en robust metod och studerar relevanta länder från ett svenskt perspektiv har ett genomsnittligt genomslag på 47 procent. När studier som egentligen inte studerar effekten av en arbetstidsförkortning i ett helt land exkluderas blir genomslaget 39 procent. Även om en arbetstidsförkortning kan ha ett genomslag på allt från 0 till 100 procent är den mest troliga effekten ett

genomsnitt på 40–50 procent. Att genomsnittet i åtta av elva artiklar och två tredjedelar av estimerarna visar på ett genomsnitt under 50 procent stärker denna tes.

Kort beskrivning av äldre forskning

Det finns flera äldre studier från 1980- och 1990-talen, vars empiriska metoder är för svaga för att ha med i ovanstående forskningsgenomgång. För att göra undersökningen hanterbar har även studier från före 2010 uteslutits, oaktat metodstyrka. Det finns dock inget som tyder på att det skulle påverka resultatet, då en sammanställning av Boursès m.fl. (2012) ger ett genomsnitt på produktionen på 23–50 procent i fyra studier från början av 2000-talet (Belorgey m.fl. 2006, Boursès och Cette 2005, 2007, McGuckin och van Ark 2005) – det vill säga ett något mindre produktionsbortfall än i genomgången ovan.

Därtill finns det flera studier som tittar på sambandet mellan arbetstid och produktivitet i olika branscher eller företag. Att studera en hel bransch kan ge viss fingervisning om effekten av en allmän arbetstidsförkortning i ett helt land. Men det är svårt att dra generella slutsatser då produktivitetseffekterna kan vara väldigt olika mellan olika branscher. Det är ännu svårare att dra några slutsatser från studier på företagsnivå. Detta beror på att det blir svårare att dra generella slutsatser när studien omfattar en mer begränsad grupp och ofta även svårare att skilja på vad som orsakat arbetstidsförändringen från effekten av arbetstidsförändringen. Dessa studier ska därför inte tillmätas någon större vikt. Nedanstående är översatt från Collewet och Sauermann (2017) sammanställning av produktivitetseffekter på bransch- och företagsnivå.

Branschnivå

Tidiga studier på branschnivå har visat blandade resultat när det gäller avkastning på arbetstimmar. Vissa studier rapporterar ökad produktivitet vid fler arbetstimmar (Feldstein 1967; Craine 1973; Leslie 1984), vilket kan bero på bristande hänsyn till kapacitetsutnyttjande eller aggregeringsbias (Tatom 1980; DeBeaumont och Singell 1999). Andra studier tyder på att produktionen i stort sett är proportionell mot arbetstimmar, vilket innebär att produktiviteten inte påverkas av hur många timmar sysselsatta arbetar (Hart och McGregor 1988; Anxo och Bigsten 1989; Ilmakunnas 1994). En övervikt av studierna på branschnivå visar dock att produktiviteten minskar när arbetstiden ökar (Leslie & Wise 1980; Tatom 1980; DeBeaumont och Singell 1999; Shepard och Clifton 2000). Generellt kan man därmed observera positiva produktivitetseffekter av kortare arbetstid när sambandet studeras på branschnivå. Dessa studier använder paneldata och branschspecifika fasta effekter för att hantera endogenitet, men mättningsfel och val av instrument kan påverka resultaten.

Företagsnivå

Flera studier har undersökt sambandet mellan arbetstider och produktivitet på företagsnivå och funnit att produktiviteten inte påverkas av längden på arbetsveckan (Crépon m.fl. 2004; Schank 2005; Kramarz m.fl. 2008; Gianella och Lagarde 2011).

Nya rön

På senare tid har det kommit fler positiva resultat från experiment med kortare arbetstid. På företagsnivå (i exempelvis Storbritannien) har försök med fyradagarsvecka visat stora positiva produktivitetseffekter. På branschnivå (offentlig sektor på Island) har arbetstidsförkortning skett utan produktionsförluster (se Lewis m.fl. 2023, Haraldsson m.fl. 2024 samt Haraldsson och Kellum 2021). Dessa studier är inte vetenskapligt granskade. Det innebär att det finns en risk att metoderna för att mäta produktivitetseffekter inte är tillförlitliga och att det kan finnas selektering in i experimenten på företagsnivå som påverkar resultaten. Slutsatserna från dessa experiment ska därför tolkas med största försiktighet.

Köparmakt på arbetsmarknaden

Den nationalekonomiska huvudfåran har på senare år genomgått ett större paradigmskifte i synen på hur arbetsmarknader faktiskt fungerar. I modern nationalekonomi beskrivs arbetsmarknader som marknader där det råder monopsonistisk konkurrens, vilket innebär att en eller flera köpare har ett maktövertag över säljare på marknaden (se Azar och Marinescus kapitel i *Handbook of Labor Economics* 2024). Detta leder till lägre löner och sämre villkor än vad företagen har möjlighet att erbjuda.

På arbetsmarknader som karaktäriseras av monopsonistisk konkurrens kan företag gå runt på att erbjuda låga löner, trots att det finns mer produktiva företag som har möjlighet att erbjuda bättre villkor. Det här har bland annat observerats i Tyskland där en höjning av minimilönen ledde till att löntagare lämnade mindre och lågproduktiva företag för större och mer produktiva företag som kunde betala högre lön. Den höjda minimilönen innebar därmed ökad produktivitet utan att skada sysselsättningen (Dustmann 2022). Hade arbetsmarknaden i Tyskland legat närmre perfekt konkurrens hade det inte krävts en statlig intervention i form av höjd lägstalön för att löntagare skulle byta till företag som betalar högre löner.

Både konkurrens och institutioner som fackföreningar och kollektivavtal kan motverka arbetsgivares köparmakt och eventuella negativa konsekvenser av denna. Konkurrensen på svenska arbetsmarknader varierar över landet och mellan yrken vilket påverkar både löner och allmänna anställningsvillkor. Högkvalificerade tjänstemän i de tre storstadsregionerna byter till exempel ofta jobb och arbetsgivare med god effekt på lönen. Det förklarar merparten av svensk löneglidning mellan 2006 och 2020 (Söderqvist och Eklund 2024). Fackföreningarnas förmåga att agera motpol till

arbetsgivaren varierar likaså över landet, över yrken och mellan branscher.

Det verkar dock inte som att fackföreningar helt har möjligheten att motverka de negativa effekterna av monopsonistisk konkurrens. Monopsonistiska arbetsmarknader har observerats i länder som Norge där fackförbunden är också starka i en internationell jämförelse (Lind 2024).

Köparmakt och arbetstidsförkortning

Samma mekanismer som förklarar arbetsgivares köparmakt över löner har även påverkan på anställningens allmänna villkor.

Köparmakt på arbetsmarknader innebär att det är möjligt att sänka arbetstiden med lönekomensation utan att det är givet att det påverkar sysselsättningen negativt. Detta eftersom företagens kostnader för de anställda som utgångspunkt är lägre än värdet av deras produktion. Därtill kommer effekten av en arbetstidsförkortning att variera beroende på hur väl konkurrensen på arbetsmarknaden fungerar.

En annan viktig slutsats från forskningen om imperfekt konkurrens är att om arbetstidsförkortningar anses vara besvärande för arbetsgivare kommer dessa inte uppstå naturligt på en avreglerad arbetsmarknad. Detta även om arbetstidsförkortningar i sig kan innebära positiva samhällsekonomiska effekter.

Det är dock få av de effektutvärderingar av arbetstidsförkortning, som diskuterades i föregående avsnitt, som beaktar frågan om monopsonistisk konkurrens. Det är i princip bara Asai m.fl. (2024) som tagit höjd för frågan om hur konkurrensen på arbetsmarknaden påverkar utfallen. De ger visst stöd till att den lagstiftade portugisiska arbetstidsförkortningen år 1996 hade mer positiva produktivitetseffekter och mindre

negativa sysselsättningseffekter på lokala arbetsmarknader där konkurrensen om arbetskraften var svagast. Det vill säga där arbetsgivare hade starkast köpmakt. Det pekar mot att behovet och de positiva effekterna av arbetstidsförkortningar kan vara som störst på de delar av arbetsmarknaden där det är som svårast att förhandla fram kortare arbetstid.

5.4 Genomslag på faktiskt arbetad tid vid en arbetstidsförkortning

I Sverige uppskattar Nordström Skans (2001) effekten av sänkt arbetstid vid skiftarbete och kommer fram till att arbetstiden endast minskade med 40 procent av den avtalade arbetstidsminskningen. En delorsak till att effekten var så liten kan vara att lokala avtal avvek från den centralt framförhandlade arbetstidsförkortningen. Alla påverkades därmed inte av arbetstidsminskningen. När Nordström Skans försöker zooma in på de som faktiskt fick en arbetstidsförkortning minskar arbetstiden i stället med 80–85 procent av den avtalade minskningen.

Hunt (1999) undersöker effekten av en arbetstidssänkning i Västtyskland på 1980-talet. Flera olika sätt att mäta effekten på används. Det av Hunt föredragna måttet visar att arbetstiden minskar med 74 procent (tjänster) respektive 88 procent (tillverkningsindustrin) av den avtalade arbetstidssänkningen. Variationen är dock stor, från 65 procents genomslag på arbetstiden till 114 procent. Crépon och Kramarz (2002) mäter effekten av en arbetstidsförkortning i Frankrike från 40 till 39 timmar i veckan. Arbetstiden för personer som jobbade 40 timmar 1981 minskade år 1982 med 0,71 timmar mer än för personer som jobbade mellan 36 och 39 timmar 1981, vilket ger ett genomslag på 71 procent.

Estevão och Sá (2008) mäter effekten av införandet av 35-timmarsveckan i Frankrike. Resultaten är svårtolkade, då arbetstiden för kvinnor minskade signifikant redan innan reformen. I stora företag som genomförde reformen år 2000 gick andelen anställda som arbetade mer än 35 timmar från 74 procent till 36 procent. Det innebär ett genomslag på ungefär 50 procent. I Raposo och van Ours (2010) studeras den lagstiftade arbetstidsförkortningen från 44 till 40 timmar i veckan i Portugal år 1996. Andelen som jobbade mer än 40 timmar i veckan minskade från 52 till 9 procent, vilket är ett genomslag på 83 procent. De två sistnämnda studierna ska tolkas med försiktighet då andelen som jobbar inom ett visst tidsintervall inte ger den exakta effekten på antalet arbetade timmar. Därtill är effekten i Estevão och Sá (2008) överskattad då den inkluderar den redan nedåtgående trenden i kvinnors arbetstid.

Även Asai m.fl. (2024) studerar reformen i Portugal 1996 och kommer fram till att genomslaget i arbetstid är ungefär 100 procent. Skuterud (2007) tittar på en arbetstidsförkortning i Quebec, Kanada, 1997–2000 från 44 till 40 timmar i veckan för timanställda utan kollektivavtal. I denna väldigt specifika grupp minskade arbetstiden över den lagstiftade gränsen på 40 timmar endast med 20 procent.

Genomslag på arbetstid av olika arbetstidsförkortningar

Förändring i faktisk arbetstid som andel av förändring i reglerad arbetstid

Studie	Land och år	Effekt
Asai m.fl. (2024)	Portugal, 1996	100 procent
Crépon och Kramarz (2002)	Frankrike, 1982	71 procent
Estevão och Sá (2008)	Frankrike, 2000-2002	50 procent
Hunt (1999)	Västtyskland, 1980-tal	65–114 procent
Nordström Skans (2001)	Sverige, 1983-1988	40 procent av centralt avtal, 80–85 procent av lokal faktisk arbetstid
Raposo och van Ours (2010)	Portugal, 1996	83 procent
Skuterud (2007)	Kanada, 1997-2000	20 procent

Källa: Se referenslista.

5.4.1 Slutsatser av forskning om genomslag på arbetstid

Avtalad eller lagstiftad arbetstidsförkortning slår inte fullt igenom i den faktiska arbetstiden. Frågan är hur stort genomslaget är.

Tar man bort resultatet från Skuterud (2007), som avviker, och använder sig av Nordström Skans (2001) resultat för lokala faktiska arbetstider samt Hunts (1999) föredragna specifikation på 74–88 procent så är genomslaget i genomsnitt 77 procent i dessa studier. Både Svenskt Näringsliv (Danielsson 2024) och Konjunkturinstitutet (Kolsrud 2024) har i tidigare rapporter använt sig av 80 procent i genomslag, vilket får betraktas som rimligt.

Det är dock värt att komma ihåg att detta endast är en del av det möjliga totala genomslaget på arbetstid, nämligen hur mycket de som påverkas av en arbetstidsförkortning faktiskt minskar sin arbetstid. Det handlar således om övertidsuttag och om eventuella avvikelser i avtal på lokal nivå minskar genomslaget av en arbetstidsförkortning. Kvar finns möjligheten att ökad arbetstid bland deltidsanställda leder till minskat genomslag på arbetade timmar i ekonomin som helhet. I ett hushåll där en jobbar heltid och en annan deltid för att hinna ta hand om barn och hushåll (livspusslet) kommer det att bli lättare för den deltidsanställda att gå upp i arbetstid när heltidsmålet blivit kortare.

Kortsiktiga hälsoeffekter i form av minskad sjukfrånvaro kommer att synas i genomslaget på arbetstid. Mer långsiktiga hälsoeffekter, exempelvis i form av både minskad sjukfrånvaro och möjlighet till längre arbetsliv kommer inte att synas i denna genomgång. För att se det krävs en uppföljningsperiod på tiotals år.

5.5 Sysselsättningseffekter av kortare arbetstid

Hur arbetstidsförkortningar kan påverka sysselsättningen i ett land är högst osäkert. Forskningsresultaten spretar och ger inte ett tydligt svar (se tabell 5). Av de nio studier som har inkluderats i tabellen nedan lutar två mot en negativ sysselsättningseffekt, tre visar på en positiv effekt, en visar på oförändrad sysselsättning och tre resultat går inte att tolka. Att osäkerheten är stor syns inte minst när man beaktar att Asai m.fl. (2024), Raposo och van Hours (2010) samt Varejão (2008) studerar samma reform men kommer fram till olika resultat.

Andersson (2025) visar att flera franska studier från införandet av 35-timmarsveckan finner positiva sysselsättningseffekter. Enligt en tidigare sammanställning av Bosch och Lehdorff (2001) visar en majoritet av studier av arbetstidsförkortningar på positiva sysselsättningseffekter. Viktigare än detta resultat (som naturligen baseras på gamla studier) är insikten om att huruvida sysselsättningen kommer att öka, minska eller vara konstant beror på förutsättningarna under vilka arbetstidsförkortningen sker.

Är arbetslösheten hög, eller sysselsättningen låg, är möjligheten att ersätta förlorad arbetstid större. Men hur staten och arbetsmarknadens parter agerar gör också skillnad. Om arbetstiden sänks med flera timmar i veckan kan övergången till kortare arbetsvecka underlättas om företag får både tid och tillfälligt ekonomiskt stöd för att kunna omorganisera och ändra schemaläggningen i samförstånd med arbetstagarsidan.

I fördjupningsavsnittet *Köpmakt på arbetsmarknaden* beskrivs hur företag generellt betalar löner under det värde löntagarna bidrar med till produktionen. Det innebär att höjda lönekostnader för företag inte måste innebära stora negativa sysselsättningseffekter. Därtill är det troligare att företag höjer sina priser, i den mån lönekostnaderna ökar mer än löntagarnas bidrag till produktionen, snarare än att anställda sägs upp. Men viktigare än denna insikt är att efterfrågan i en ekonomi har en avgörande roll i att bestämma nivån på sysselsättningen.

Om sysselsättningen ska kunna öka krävs därför att efterfrågan på varor och tjänster inte minskar lika mycket som produktionen vid en arbetstidsförkortning. Det förutsätter att löntagarna får en lönekomensation som överskrider produktivitetsvinsten. Vid en sådan lönekomensation kommer löntagarna, till dagens priser, att kunna efterfråga fler varor än vad som produceras när produktionen minskat på grund av en arbetstidsförkortning. Det kommer att leda till att företagen försöker öka utbudet för att matcha efterfrågan. Om lönekomensationen blir mindre än produktivitetseffekten kommer produktionen vara större än vad löntagarna kan efterfråga. Då finns en risk att sysselsättningen minskar om inte staten hjälper till att upprätthålla efterfrågan.

Genomslag på sysselsättning av kortare arbetstid

Studie	Land och år	Kommentar	Effekt
Asai m.fl. (2024)	Portugal, 1990 samt 1996	Den lagstiftade arbetstidsförkortningen 1996 ledde till en signifikant minskad sysselsättning medan den som avtalades mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer 1990 inte hade någon effekt på sysselsättningen.	Minskad sysselsättning av 1996 års reform, nolleffekt av den kollektivavtalade arbetstidsförkortningen
Batut m.fl. (2022)	Portugal, Italien, Frankrike, Belgien, Slovenien, 1997-2003	Inga resultat på sysselsättningen är signifikanta, men alla är negativa.	Osäker, men lutar åt negativ sysselsättnings-effekt
Crépon och Kramarz (2002)	Frankrike, 1982	Sänkt arbetstid från 40 till 39 timmar i veckan ökade utflödet från arbete till arbetslöshet, men effekten på sysselsättningen mäts aldrig. Det går därför inte att veta om utflödet från arbetslöshet till arbete påverkades.	Osäker
Du m.fl. (2013)	Frankrike, 2000-2007	Sänkt arbetstid från 39 till 35 timmar studeras genom att jämföra Frankrikes arbetslöshetsutveckling med ett viktat snitt av länder som hade samma arbetslöshet som Frankrike innan reformen. Arbetslösheten minskar med 1,6 procentenheter (15 procent).	Kraftig minskning av arbetslösheten
Estevão och Sá (2008)	Frankrike, 2000-2002	Fler män gick från arbete till arbetslöshet, samtidigt som fler män även gick från arbetslöshet till arbete. Den totala effekten på sysselsättningen tycks vara noll.	Nolleffekt
Hunt (1999)	Västtyskland, 1980-tal	Finner både positiva och negativa sysselsättningseffekter beroende på specifikation.	Osäker
Raposo och van Ours (2010)	Portugal, 1996	De som påverkades av arbetstidsförkortningen minskade utflödet från arbete. För de som arbetade mindre än 40 timmar innan reformen, och därmed inte påverkades av reformen, ökade sannolikheten att förlora sitt jobb.	Osäker
Skuterud (2007)	Kanada, 1997-2000	Sänkt arbetstid från 44 till 40 timmar gav en svag total sysselsättningseffekt på 0,05 procent högre sysselsättning för varje procent minskning av den lagstadgade arbetstiden.	Svagt positiv sysselsättnings-effekt
Varejão (2006)	Portugal, 1996	Sänkt arbetstid från 44 till 40 timmar gav en svagt positiv sysselsättningseffekt.	Svagt positiv sysselsättnings-effekt

Källa: Se referenslista.

Samtidigt kan en lönekomensation som är större än produktivitetsvinsten skapa tillfälliga inflationsimpulser. Under en övergångsperiod kan vissa företag komma att höja priserna där ökad produktivitet inte fullt ut täcker kostnadsökningen per producerad enhet som kommer av en lönekomenserad arbetstidsförkortning.³³ Vissa företag kommer anställa fler för att öka eller upprätthålla sin produktion. Det kan även tänkas ske en omfördelning av arbetskraft mellan olika branscher, vilket kan leda till tillfälliga flaskhalsar. Därtill kan företagen välja att i viss utsträckning höja priserna i stället för att justera utbudet när efterfrågan är större än produktionen.

Om Riksbanken till följd av detta höjer räntan aggressivt kommer det att minska möjligheten att öka sysselsättningen och lägga hinder i vägen för den nödvändiga omfördelningen av arbetskraft mellan branscher. För att undvika onödiga räntehöjningar och skapa en situation där kortare arbetstid lättare kan kombineras med ökad sysselsättning kan staten minska den tillfälliga kostnadsökningen för företagen genom en tillfällig sänkning av arbetsgivaravgiften.

Den aktiva arbetsmarknads- och omställningspolitiken är ytterligare en faktor som kan underlätta eller vara ett hinder för möjligheten att öka sysselsättningen vid en arbetstidsförkortning. Om staten ökar utbudet av arbetsmarknadsutbildningar och andra omställningsverktyg kommer både sysselsatta och arbetslösa lättare att kunna fylla de platser där efterfrågan på arbetskraft uppstått när arbetstiden kortats. Detta minskar även risken för inflationsdrivande flaskhalsar.

5.5.1 Svenska erfarenheter

I Sverige kortades arbetsveckan från 48 till 45 timmar i lag åren 1958–1960. En statlig arbetstidskommitté från 1963 undersökte effekterna av denna arbetstidsförkortning. Kommittén landade i att industriproduktionen kunde öka då arbetstidsförkortningen vägdes upp av ett ökat antal anställda och en rationalisering av produktionen.³⁴ Även arbetstidsförkortningen från 42,5 till 40 timmar i veckan åren 1971–1973 följdes av en ökning av antalet anställda. Mellan 1973 och 1975 ökade antalet anställda med nästan 90 000. Därefter avtog ökningstakten under andra halvan av 1970-talet (se diagram 28 i avsnitt 4.2.1 *Vem betalade för arbetstidsförkortningarna 1955–1973?*).

5.5.2 Avslutande ord om sysselsättningseffekter

Det är fullt möjligt att skapa positiva sysselsättningseffekter som en effekt av kortare arbetstid. Staten kan öka chansen till positiva sysselsättningseffekter genom att ge aktivt stöd i form av subventioner, föra en försiktig räntepolitik och aktiv arbetsmarknadspolitik och (vid behov) stötta efterfrågan.

Trots att Sverige de senaste 30 åren har plågats av massarbetslöshet ska man dock minnas att vi har haft full sysselsättning vid en längre veckoarbetstid än dagens. På sikt är det möjligt att föra en politik för full

³³ Det är fullt möjligt, för att inte säga troligt, att en del av kostnadsökningen kommer leda till ökad löneandel på bekostnad av vinstandelen, snarare än höjda priser.

³⁴ Se tidskriften Fackföreningsrörelsen, nr 10 1964.

sysselsättning ökat hur många timmar heltidsanställda arbetar. Möjligheten att kombinera arbetstidsförkortning med ökad sysselsättning ska därför ses som ett sätt att parera en möjlig tillfällig nedgång av produktionen vid en arbetstidsförkortning, snarare än som en permanent effekt.

6. Kostnadskalkyl

6.1 Sammanfattning

Sammantaget utfördes 8 602 miljoner arbetstimmar i ekonomin år 2024. 78 procent av dessa utfördes av heltidsanställda. Med en sänkning av heltidsmåttet från i genomsnitt 39,5 timmar till 35 timmar i veckan och ett beräknat genomsnitt på den faktiskt arbetade tiden på 77 procent av arbetstidsförkortningen kommer antalet arbetade timmar att minska med 6,9 procent. Inräknat produktivitetseffekter innebär det att BNP minskar med 3,1 procent.

Genom att ofrivilligt deltidsanställda ökar sin arbetstid, att fler äldre orkar arbeta mer och att sjukfrånvaron minskar något kan BNP-tappet bli så lågt som 1,7 procent. På kort sikt kan positiva sysselsättningseffekter nästan helt motverka risken för en BNP-minskning som kommer av en arbetstidsförkortning.

Beräkningarna i detta avsnitt tar sin utgångspunkt i den aggregerade nivån. Andelen egenföretagare och deltidsanställda är olika i olika branscher. Produktivitetseffekterna av en arbetstidsförkortning skiljer sig troligtvis även åt mellan branscher och sektorer. Olikheter mellan sektorer och branscher beskrivs mer djupgående i avsnitt 7. *Olika förutsättningar*.

6.2 Hur många timmar arbetar svenskar?

År 2024 utfördes 8 602 miljoner (betalda) arbetstimmar i ekonomin. 90 procent av alla arbetade timmar utfördes av anställda, under antagande om att anställda och egenföretagare i snitt arbetar lika många timmar. Därmed utfördes 7 650 miljoner arbetstimmar av anställda under år 2024. Vidare var ungefär 21 procent av alla anställda deltidsanställda vilket, vid en genomsnittlig tjänstgöringsomfattningsgrad på ungefär 56 procent, borde innebära att 13 procent av anställdas arbetstid utfördes av deltidsanställda. Således stod ungefär 3,7 miljoner heltidsanställda för 6 656 miljoner arbetstimmar under år 2024. Det är cirka 78 procent av alla arbetstimmar.³⁵

6.3 Hur många timmar försvinner vid en arbetstidsförkortning?

Det genomsnittliga heltidsmåttet för anställda i Sverige är 39,5 timmar i veckan.³⁶ En generell sänkning av heltidsmåttet till 35 timmar skulle således innebära en sänkning av normalarbetstiden med 11,4 procent. Då endast 78 procent av alla arbetstimmar utförs av heltidsanställda kommer arbetstiden endast minska med 8,9 procent om en arbetstidsförkortning får fullt

³⁵ Anställdas andel av sysselsättningen kommer från AKU. Andelen deltidsanställda och deras genomsnittliga tjänstgöringsomfattning kommer, tillsammans med heltidsmåttet, från lönestrukturstatistiken. Antalet arbetade timmar i ekonomin kommer från nationalräkenskaperna.

³⁶ Denna beräkning har tagit höjd för att vissa former av anställningar inte medger ledigt på helgdagar som infaller på vardagar (ej helgfri vecka). De arbetar enligt flera kollektivavtal 38,25 timmar per vecka i snitt, men över ett genomsnittligt år blir veckoarbetstiden densamma som för anställda som arbetar 40-timmarsveckor men är lediga på röda dagar.

genomslag. Därtill kommer genomslaget på arbetstiden av en arbetstidsförkortning vara 77 procent av den avtalade eller lagstiftade förkortningen.³⁷ Det innebär en minskning av antalet arbetade timmar i ekonomin med 6,9 procent, eller 591 miljoner färre arbetade timmar.

Ett beräkningstekniskt antagande i denna rapport är att arbetstidsförkortningen genomförs med full lönekomensation. Timlöner och månadslöner antas behandlas på samma sätt. Det innebär att lönen per arbetad timme kommer att öka med 14,3 procent när arbetstiden minskar till 35 timmar. Antagandet är vidare att deltidanställda inte minskar sin arbetstid, utan får högre sysselsättningsgrad och därmed högre månadslön, och att löntagare med skiftkomensation endast sänker arbetstiden ned till 35 timmar per vecka och får ut resterande del i höjd månadslön.

6.3.1 Hur många ”produktiva timmar” försvinner?

Beräkningarna i avsnitt 5.3.2 *Stora produktivitetsvinster av kortare arbetstid* ger vid handen att produktivitetsvinsterna från en arbetstidsförkortning är så pass stora att genomslaget på produktionen endast blir 40–50 procent av arbetstidssänkningen. Om vi antar 45 procents genomslag kommer minskningen av produktionen att bli 3,1 procent, vilket motsvarar 266 miljoner förlorade arbetstimmar.³⁸

6.4 Hur många timmar kan vi få tillbaka?

Nedan följer en genomgång av möjligheten att öka antalet arbetade timmar om en arbetstidsförkortning följs av ökad sysselsättningsgrad bland deltidanställda, minskade sjukskrivningar, förlängt arbetsliv och ökad sysselsättning.

6.4.1 Deltidsanställda som ökar arbetstiden

Enligt arbetskraftsundersökningarna arbetade år 2023 188 400 tjänstemän och 230 100 arbetare deltid i offentlig sektor.³⁹ Ytterligare 390 800 arbetare och 156 500 tjänstemän i privat sektor arbetade deltid. Cirka en tredjedel av alla arbetare, eller 205 000 personer, ville arbeta heltid men hade inte erbjudits en heltidsanställning av arbetsgivaren. Ungefär 39 000 tjänstemän ville gå upp till heltid.

År 2023 ville därmed totalt 244 000 deltidanställda jobba heltid. 91 procent av alla deltidanställda har en överenskommen arbetstid på 34 timmar eller mindre i veckan. Om detta stämmer även för deltidanställda som vill arbeta heltid kommer 222 000 av dessa att kunna gå upp i arbetstid om heltidsmättet sänks (övriga 9 procent hamnar på heltidsmättet utan att ändra arbetstiden). Om dessa deltidanställda i snitt arbetar fem timmar mer

³⁷ Se 5.4 *Genomslag på faktiskt arbetad tid vid en arbetstidsförkortning*.

³⁸ Enligt beräkningarna i avsnittet 7.2 *Offentlig sektor* kommer 98 miljoner av dessa (eller 37 procent) från offentlig sektor.

³⁹ 3 100 deltidanställda var ej klassificerade som arbetare eller tjänsteman, men klassificeras här som arbetare.

i veckan under 45 av årets 52 veckor får vi ungefär 50 miljoner fler arbetstimmar på ett år. Då den genomsnittliga överenskomna veckoarbetstiden för deltidsanställda är 22 timmar per vecka är det rimligt att tänka sig att deltidsanställda som vill arbeta heltid kan öka sin överenskomna arbetstid med fem timmar i veckan.⁴⁰

Det är dessutom troligt att i hushåll där en person arbetar deltid och en annan heltid så kommer den deltidsanställda lättare att kunna öka sin arbetstid när heltidsmättet sänks. Familjens totala arbetstid har minskat och livspusslet blivit lättare att lösa. Det är därför troligt att andelen deltidsanställda som kommer att vilja arbeta heltid ökar om normalarbetstiden blir kortare. Denna effekt beräknas dock inte i rapporten.

Sammantaget innebär detta att om deltidsanställda som vill arbeta heltid ges möjlighet att öka sin arbetstid med fem timmar i veckan kan ungefär 50 miljoner arbetstimmar ersättas, motsvarande 19 procent av den förlorade produktionen ersättas.

6.4.2 Färre sjukdagar

I snitt har anställda ungefär elva dagars sjukfrånvaro per år. Skulle man lyckas minska sjukfrånvaron med fem procent skulle det innebära 0,55 färre sjukdagar per heltidsanställd och år. Vid 35 timmars arbete per vecka är det i genomsnitt 3 timmar och 51 minuter mer arbete per heltidsanställd och år. 3,7 miljoner heltidsanställda ger därmed cirka 14 miljoner arbetstimmar. Om sjukskrivningarna minskar med 5 procent skulle därmed drygt 5 procent av minskningen av produktionen kunna ersättas.

Det är inte möjligt att ge en siffra på hur mycket sjukfrånvaron på sikt skulle kunna sjunka med om arbetstiden förkortas. Vi vet dock att arbetstidsförkortningar leder till bättre självskattad hälsa, mindre stress och mer sömn. Vi vet också att dessa indikatorer har bevisade samband med minskad sjukdom, sjukfrånvaro och dödlighet och kan förutsäga framtida förbättrad hälsa, som färre sjukhusvistelser och minskat behov av receptbelagda läkemedel. Därför är det troligt att en arbetstidsförkortning kommer att få ett genomslag på sjukskrivningstalen på längre sikt. Samma resonemang gäller möjligheten att orka och vilja förlänga arbetslivet, som beskrivs nedan.

6.4.3 Längre arbetsliv

Vid ett antagande om att en arbetstidsförkortning skulle innebära en så pass mycket bättre hälsa att 63-åringar börjar arbeta i samma utsträckning som 62-åringar och att 64-åringar arbetar i samma utsträckning som 63-åringar och så vidare skulle, på sikt, den totala sysselsättningsgraden öka med 0,5 procentenheter. En ökning med sysselsättningsgraden för att äldre tack vare kortare arbetsveckor orkar med ett längre arbetsliv skulle då ge en

⁴⁰ I SCBs temarapport *Jobba mer eller jobba mindre? Hur ser det ut bland anställda i Sverige?* (2024) arbetar deltidsanställda som vill arbeta mer 25 timmar i veckan och vill i snitt öka sin arbetstid till 36,9 timmar i veckan.

sysselsättningsökning på 38 000 personer, eller 57 miljoner arbetstimmar, eller ersätta nästan 21 procent av den förlorade produktionen.

6.4.4 Ökad sysselsättning

Som nämnts i avsnitt 5.5. *Sysselsättningseffekter av kortare arbetstid* är en arbetstidsförkortning inte en förutsättning för att öka sysselsättningsgraden. En arbetstidsförkortning kan dock bjuda på en god möjlighet att göra detta. Om arbetstiden sänks till bibehållen månadslön, det vill säga med full lönekomensation, kommer efterfrågan att ligga kvar på samma nivå som tidigare, samtidigt som produktionen minskar något. Det kommer att öka efterfrågan på arbetskraft.

Skulle sysselsättningsgraden öka från 2024 års nivå på 69,0 procent till 69,5 procent, vilket var nivån 2023, ersätts 57 miljoner arbetstimmar, eller 21 procent av produktionsminskningen.⁴¹ Skulle sysselsättningsgraden öka med 1,5 procentenheter, från 69,0 till 70,5 procent, eller nästan 114 000 personer, ersätts 171 miljoner arbetstimmar, eller 64 procent av den förlorade produktionen.

Med en arbetslöshet på 480 000 personer under år 2024 är det fullt möjligt att öka sysselsättningen med 114 000 personer. På Arbetsförmedlingen var det i snitt 357 000 arbetslösa inskrivna under år 2024. Av dessa var 96 000 födda i Europa, hade minst gymnasial utbildning, hade ingen funktionsnedsättning och hade inte varit arbetslösa i mer än ett år. Dessa individer borde med relativt små stöd- och utbildningsinsatser kunna få en sysselsättning om det finns en reell efterfrågan på arbetskraft. Övriga arbetslösa behöver möjligen generellt sett mer stöd och utbildning innan de kan ta ett jobb, men möjligheten att få in även flera av dessa i sysselsättning måste ändå betraktas som god.

Det är således fullt möjligt att med aktivt stöd från staten (i form av subventioner och aktiv arbetsmarknadspolitik) skapa positiva sysselsättningseffekter som en effekt av kortare arbetstid. Detta ska dock betraktas som en kortsiktig effekt, då det är möjligt att föra en annorlunda finans- och arbetsmarknadspolitik och därmed höja sysselsättningsgraden även vid nuvarande normalarbetstid.

6.4.5 Sammanställning

För att en arbetstidsförkortning till 35 timmar per vecka inte ska ge någon direkt negativ effekt på BNP behöver således 266 miljoner arbetstimmar ersättas. Om vi antar att deltidsanställda kan gå upp i arbetstid enligt beräkningarna ovan och att kortare arbetsvecka möjliggör en sysselsättningsökning på 0,5 procentenheter tack vare att fler äldre orkar arbeta, kommer 107 miljoner arbetstimmar att kunna ersättas. Lägg till minskad sjukskrivning, enligt ovan, och 121 miljoner arbetstimmar har

⁴¹ Enligt nationalräkenskaperna är den genomsnittliga årsarbetstiden per sysselsatt ungefär 1 641 timmar i Sverige. Denna uträkning antar att varje ny sysselsatt kommer att arbeta cirka 8,8 procent mindre än det tidigare genomsnittet, vilket ger 1 497 timmar per år i genomsnitt.

ersatts. Produktionen minskar då på lång sikt med motsvarande 145 miljoner arbetstimmar, eller 1,7 procent av BNP.

På kort sikt kan vi inte förvänta oss att långsiktiga hälsoeffekter minskar sjukskrivningarna eller att längden på arbetslivet ökar. Däremot är det möjligt att sysselsättningsgraden ökar, framför allt om staten stöttar via aktiv finans- och arbetsmarknadspolitik. En ökad sysselsättningsgrad på 1–1,5 procentenheter skulle, tillsammans med ökad arbetstid bland deltidsanställda, ersätta 164–221 miljoner förlorade arbetstimmar. BNP skulle i detta scenario minska med 0,5–1,2 procent på kort sikt.

6.5 Hur mycket minskar produktionen?

I huvudscenariot minskar produktionen med 3,1 procent. Siffran sjunker till 2,5 procent om deltidsanställda som önskar får möjligheten att gå upp i arbetstid. Givet att en arbetstidsförkortning kan ge ett något längre arbetsliv blir den långsiktiga effekten på BNP en minskning på 1,8 procent. 1,7 procent om sjukskrivningarna minskar med 5 procent.

På kort sikt är det fullt möjligt att en arbetstidsförkortning inte märks alls på BNP-utvecklingen. Ökad sysselsättningsgrad och deltidsanställda som ökar sin arbetstid kan få ned BNP-tappet till 0,5–1,2 procent. Det är mindre än ett vanligt års reala BNP-ökning. Givet att staten agerar för att ersätta 98 miljoner arbetade timmar inom välfärden krävs det inte en särskilt stor ökning av antalet arbetade timmar inom privat sektor för att ersätta de 160–215 miljoner förlorade arbetstimmar som beskrivs i avsnittet Sammanställning ovan.

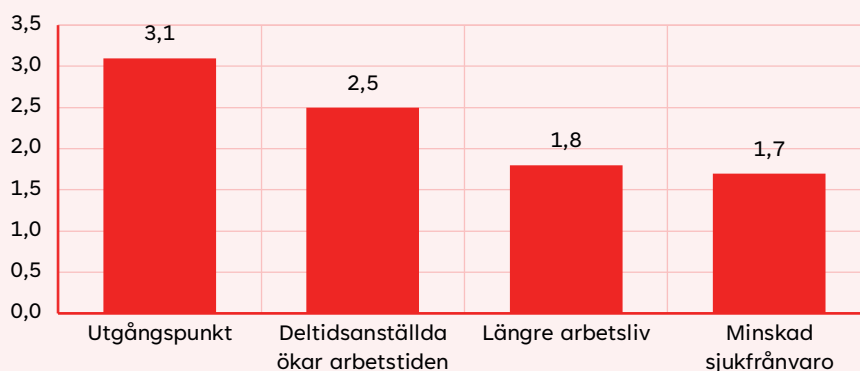
På längre sikt är det inte rimligt att räkna en högre sysselsättningsgrad som en effekt av en arbetstidsförkortning, eftersom högre sysselsättningsgrad går att uppnå med andra medel. Kostnaden, i termer av minskad produktion, bör därför på lång sikt räknas till 1,7–3,1 procent.

Den kortsiktiga effekten är dock viktig att ha i åtanke, då det kan vara en delförklaring till varför det är svårt att observera stora tapp i BNP i länder som tidigare genomfört arbetstidsförkortningar.

De senaste trettio åren har real BNP per capita växt med 1,7 procent, vilket innebär att kostnaden för en arbetstidsförkortning ned till 35-timmarsvecka bli ett till två års BNP-tillväxt. En arbetstidsförkortning förväntas inte heller påverka tillväxttakten, utan BNP kommer att ligga 1,7–3,1 procent under den nivå som hade gällt om 40-timmarsveckan hade behållits.

Minskning av BNP vid 35-timmarsvecka

Förändring i procent



Källa: Egna beräkningar.

6.5.1 Stora osäkerheter i beräkningarna

Dessa beräkningar har gjorts under antaganden om genomslag på faktiskt arbetad tid, produktivitetseffekter och (i vissa fall) möjliga effekter på sysselsättning, hälsa och tjänstgöringsomfattning. Alla beräkningar är osäkra var och en för sig och när de slås ihop blir osäkerheten än större. Spannet på möjliga effekter är större än de precisa BNP-effekter som redovisas ovan, eller av andra aktörer som försökt beräkna effekterna.

Det kan därför vara värt att titta på utvecklingen i andra länder som infört arbetstidsförkortningar. Danmark till exempel, vars ekonomiska utveckling runt arbetstidsförkortningarna på 1980-talet inte visar upp någon långsiktig minskning av BNP i jämförelse med Sverige.⁴² I Du m.fl. (2013) jämförs Frankrikes utveckling med jämförbara länder⁴³ och uppvisar en starkare utveckling av BNP och arbetslösheten efter införandet av 35-timmarsvecka. Även om beräkningarna ovan är osäkra, pekar det mesta trots allt mot att en arbetstidsförkortning inte blir dyr i termer av minskad produktion.

Det är också viktigt att ha i åtanke att det som beskrivs ovan främst handlar om kostnader och hur dessa kan bli lägre. Vinsterna i form av ökad frihet, välbefinnande, minskad stress med mera, går i många fall inte att räkna på. Värdet av bättre sömn är svårt att siffrasätta i termer av pengar. Men att en arbetstidsförkortning har ett stort egenvärde är självklart.

Det är också viktigt att komma ihåg att beräkningarna av hälso- och produktivitetsvinster oftast utgår från vad som händer om veckoarbetstiden blir kortare. Det är troligt att de positiva effekterna inte kommer att vara lika stora vid andra typer av arbetstidsförkortningar, såsom semester, då dessa inte kan ha samma kontinuerligt positiva effekt på stress, sömn med mera över årets alla dagar.

⁴² Se avsnitt 4.5.1 Sveriges och Danmarks ekonomiska utveckling i jämförelse

⁴³ En så kallad syntetisk kontrollgrupp som består av flera olika länder vars ekonomiska utveckling liknar Frankrikes innan införandet av 35-timmarsveckan.

6.6 Alternativa sänkningar av veckoarbetstiden

6.6.1 37,5-timmarsvecka

En sänkning av normalarbetstiden till 37,5 timmar skulle minska antalet arbetade timmar med 2,9 procent vid 77 procents genomslag på arbetstiden. Med ett genomslag på produktionen på 45 procent skulle antalet produktiva timmar minska med 113 miljoner, eller 1,3 procent. Ökad sysselsättningsgrad bland deltidsanställda skulle kunna ersätta 54 miljoner arbetstimmar, eller 48 procent av produktionsminskningen.⁴⁴ Vid ett antagande om att en arbetstidsförkortning till 37,5 timmar per vecka kan ha hälften så stor effekt på sysselsättningsgraden bland äldre jämfört med huvudscenariot, kan ytterligare 30 miljoner arbetstimmar vinnas. Kostnaden för en arbetstidsförkortning till 37,5 timmar per vecka bör därför på lång sikt bli 0,4–1,3 procent av BNP.

6.6.2 30-timmarsvecka

En sänkning av normalarbetstiden till 30 timmar skulle minska antalet arbetade timmar med 14,4 procent. Med ett genomslag på produktionen på 50 procent skulle antalet produktiva timmar minska med 619 miljoner, eller 7,2 procent.⁴⁵ Ökad sysselsättningsgrad bland deltidsanställda skulle kunna ersätta 35 miljoner arbetstimmar, eller nästan 6 procent av produktionsminskningen. Om en arbetstidsförkortning till 30 timmar per vecka antas ha 50 procent större effekt på sysselsättningsgraden bland äldre än i huvudscenariot, kan ytterligare 76 miljoner arbetstimmar vinnas. Kostnaden för en arbetstidsförkortning till 30 timmar per vecka bör därför på lång sikt bli 5,7–7,2 procent av BNP.

⁴⁴ En mindre arbetstidsförkortning än i huvudscenariot innebär att fler deltidsanställda kan gå upp i arbetstid utan att slå i "tak" och bli heltidsanställda. En större arbetstidsförkortning innebär omvänt att färre deltidsanställda kan gå upp i arbetstid eftersom deras arbetstid redan når taket för det nya heltidsmålet.

⁴⁵ Genomslag på produktionen är ingen exakt vetenskap, men om arbetsdagen kortas med 60 minuter räcker det att "jobba i kapp" fem minuter per arbetad timme resterande sju timmar för att få ett genomslag på 45 procent. Om arbetsdagen i stället kortas med 120 minuter behöver man "jobba i kapp" 11 minuter per arbetad timme resterande sex timmar för att hamna på ett genomslag på 45 procent. Det verkar därför rimligt att anta att produktivitetsvinsten blir något mindre om arbetstidsförkortningen är större.

7. Olika förutsättningar

7.1 Sammanfattning

I detta avsnitt behandlas välfärden separat, då behovet av vård, omsorg och utbildning beräknas vara relativt konstant. Under antagande om att de positiva produktivitetseffekterna av en arbetstidsförkortning är mindre inom offentlig sektor, än privat sektor, kommer 98 miljoner arbetstimmar behöva ersättas för att upprätthålla kvaliteten i välfärden. 25 miljoner av dessa arbetstimmar kan komma från ofrivilligt deltidsanställda som går upp i arbetstid. Övriga timmar kan ersättas av 44 000 heltidsanställningar. En arbetstidsförkortning kommer att göra välfärden till en mer attraktiv arbetsgivare och kan underlätta problemen med kompetensförsörjning.

En arbetstidsförkortning kommer att påverka branscher inom privat sektor på olika sätt. En del branscher, med hög andel deltidsanställningar, kommer att få se större kostnadsökningar än branscher med många heltidsanställda. Kostnaden av en arbetstidsförkortning kommer att vara mindre i branscher med hög kapitalintensitet.

7.2 Offentlig sektor

Välfärden behöver behandlas separat

Behovet av vård, omsorg och utbildning är relativt konstant oavsett hur lång normarbetstiden är. Därför är det viktigt att undersöka konsekvenserna av en arbetstidsförkortning för välfärden mer ingående. En viktig fråga är huruvida kortare arbetstid inom välfärden kan innebära behov av att anställa fler.

Denna fråga kommer inte att vara möjliga att ge en säker siffra på, men det går att göra en ungefärlig uppskattning. För att besvara frågan behöver man reda ut storleken på möjliga produktivitetseffekter och deltidsarbetets utbredning. Därtill behövs en diskussion kring hur rekryteringsmöjligheterna kan komma att påverkas.

I detta avsnitt räknas all kommunal och regional verksamhet till välfärden, tillsammans med offentligfinansierad privat utbildning, vård, omsorg och sociala tjänster. Statlig verksamhet har exkluderats från beräkningarna. Troligen finns det även delar av statens verksamhet där behovet är relativt konstant, oavsett längden på normalarbetstiden. Exempelvis återfinns resonemang i avsnitt 8.2.1 *Statens roll* om att arbetsmarknadspolitiken kan behöva förstärkas. Samtidigt är inte all kommunal och regional verksamhet välfärdsverksamhet och behöver förmodligen inte hållas konstanta.

7.2.1 Antagande om produktivitetsvinst i välfärden

Det är viktigt att ha i åtanke att de produktivitetseffekter som beskrivs i forskningsgenomgången ovan är osäkra och när man försöker översätta dessa till en specifik bransch ökar osäkerheten ytterligare.

För att vara konservativ, och säkerställa att inga "produktiva timmar" försvinner, används här ett antagande om att produktivitetseffekterna är mindre i välfärden. I huvudscenariot är genomslaget på produktionen 45

procent av den faktiska arbetstidsförkortningen. Här antas att genomslaget på produktionen i välfärden är 67 procent.⁴⁶

7.2.2 Minskning av ”produktiva timmar” i offentlig sektor

I scenariot där normalarbetstiden sänks från 40 timmar per vecka till 35 innebär det en sänkning av normalarbetstiden med 12,5 procent. Då det egentliga genomsnittliga heltidsmåttet i välfärden är strax under 39,2 timmar kommer standardarbetstiden att minska med 10,6 procent för heltidsanställda. Genomslaget på faktiskt arbetad tid kommer att vara 77 procent av detta, vilket innebär att arbetstiden för heltidsanställda minskar med 8,2 procent. Då 35 procent av alla anställda är deltidsanställda utförs ungefär 24 procent av all arbetstid av deltidsanställda som inte kommer att minska sin arbetstid.⁴⁷ Antalet arbetade timmar inom välfärden kommer således minska med 6,2 procent. Inklusive den produktivitetseffekt som beskrivs ovan innebär det en minskning av antalet ”produktiva arbetstimmar” med 4,2 procent.

TABELL 6

Effekt på produktionen inom välfärden av 35-timmarsvecka

	Utfall	Kommentar
Minskning av avtalad arbetstid	12,5 procent	Jämfört med 40-timmarsvecka
Minskning av standardarbetstid (heltid)	10,6 procent	Genomsnittligt heltidsmått inom välfärden är 39,2 timmar per vecka
Minskning av faktiskt arbetad tid för (heltidsanställda)	8,2 procent	Genomslaget på faktiskt arbetad tid är 77 procent av arbetstidssänkningen
Minskning av arbetstid (alla anställda)	5,9 procent	24 procent av arbetstiden genomförs av deltidsanställda som inte minskar sin arbetstid
Minskning av ”produktiva arbetstimmar”	4,2 procent	Antagande om 67 procents genomslag på produktionen

Källa: Egna beräkningar.

7.2.3 Resursbehovet i termer av timmar

Om vi (som minimikrav) vill ha kvar samma kvalitet inom välfärden även efter att heltidsmåttet kortats till 35 timmar per vecka kommer de förlorade timmarna att behöva kompenseras fullt ut. Detta kan ske genom ökad produktivitet, att fler deltidsanställda börjar jobba heltid, att sjukskrivningar kan minska, att fler orkar arbeta längre innan pension och/eller att fler anställs inom välfärden.

Vanligtvis tänker vi oss att offentlig sektor inte har samma produktivitetsutveckling som exempelvis industrin. Möjligheten att markant öka produktiviteten som svar på kortare arbetstid skulle därför kunna vara mindre i offentlig sektor. Detta eftersom tjänster som utförs av människor inte

⁴⁶ Under ett sådant antagande kommer privat sektor och statlig verksamhet att få ett 41-procentigt genomslag på produktionen av en arbetstidsförkortning för att landa på 45 procent genomslag för Sverige som helhet (givet att kommuner, regioner och privat välfärd står för 16,5 procent av BNP).

⁴⁷ Antagandet är 58 procent tjänstgöringsomfattning för deltidsanställda i kommunal välfärd och 61 procents tjänstgöringsomfattning för deltidsanställda i privat välfärd.

lika lätt kan utföras snabbare och mer effektivt jämfört med industrin där ökad kapitalintensitet kan leda till att en anställd kan mångdubbla sin produktion.

Det finns dock en del som talar för produktivetsförbättringar inom välfärden i detta fall. Schemaläggning (i bred bemärkelse) kan nämligen ge en stor produktivetsvinst inom vissa delar av välfärden. Skillnaden i ork i början och slutet av arbetsdagen kan därtill antas vara betydande inom exempelvis vården. Många av de potentiella orsaker till att produktiviteten kan öka vid en arbetstidsförkortning som beskrivs i avsnitt 5.3.1 *På vilka sätt påverkar arbetstiden produktiviteten?* gäller i högsta grad för välfärden. Färre misstag, ökad prestationsförmåga med mera, innebär stora möjligheter att öka produktiviteten inom arbetsintensiva yrken. Men det är trots allt så att det inom delar av välfärden behövs konstant bemanning, vilket innebär att det inte alltid är möjligt att ersätta arbetstid genom att öka produktiviteten.

Haraldsson och Kellam (2021) visar i studiet av Islands experiment med kortare arbetstid inom offentlig sektor på betydande produktivetsvinster (eller snarare att produktionen inte minskade nämnvärt). Studien är dock närmast att betrakta som en partsinlaga och en del kostnadsvinster (minskad personalomsättning) kan vara specifikt i ett fall där endast en sektor genomför arbetstidsförkortningen.

Sjuksköterskor och undersköterskor på sjukhus och inom äldreomsorgen (ej hemtjänsten) har ofta scheman som överlappar med två timmar mitt på dagen. Under denna period kan förstås värdefullt arbete utföras, men eftersom bemanningen är dubbel under överlappningen kommer produktiviteten generellt att vara lägst under denna period. För dessa grupper av anställda kommer därmed produktivetsvinsterna av kortare arbetsvecka (och därmed mindre överlappning på schemat) troligtvis att vara betydande. Behovet av arbetade timmar inom barnomsorgen kan förväntas minska när arbetstiden sjunker och fler kan hämta tidigare eller lämna senare.

Vid en produktionsminskning på 4,2 procent kommer 98 miljoner arbetstimmar som utfördes inom välfärden under 2024 att behöva ersättas.⁴⁸

År 2023 arbetade 166 300 tjänstemän och 225 100 arbetare deltid i den offentliga välfärden. Ungefär en tredjedel av arbetarna och elva procent av tjänstemännen vill jobba heltid, eller nästan 93 000 anställda. 9 procent av dessa antas automatiskt få en heltidstjänst om veckoarbetstiden kortas till 35 timmar. Det ger 84 000 anställda som kan och vill gå upp i arbetstid. I den privata välfärden finns motsvarande 27 000 deltidsanställda som kan gå upp i arbetstid.

⁴⁸ Inom offentlig sektor utfördes 2 305 miljoner arbetstimmar år 2024. 363 miljoner av dessa timmar beräknas ha utförts i statlig regi enligt SCB. Uträkningen ovan inkluderar privat utbildning samt vård- och omsorg, där 65 procent av privat utbildning och 73 procent av privat vård och omsorg beräknas vara offentligfinansierade välfärdstjänster. Det innebär att anställda i kommuner och regioner ökar från 1 129 000 till 1 361 000, eller med nästan 21 procent. Denna uträkning utgår från att antalet arbetade timmar ökar med lika mycket för att inkludera privat välfärd (se <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/offentlig-ekonomi/finansier-for-den-kommunala-sektorn/finansier-och-utforare-inom-varden-skolan-och-omsorgen/pong/statistiknyhet/finansier-och-utforare-inom-var-d-skola-och-omsorg-2011/>).

Om dessa deltidsanställda i snitt arbetar fem timmar mer i veckan under 45 av årets 52 veckor får vi ungefär 25 miljoner fler arbetstimmar på ett år, eller 26 procent av produktionsminskningen.

För att ersätta resterande 73 miljoner arbetstimmar skulle ytterligare nästan 44 000 heltidsanställningar behövas inom offentlig sektor.⁴⁹ En del av dessa 44 000 personer skulle inte behöva nyanställas, om fler orkar, vill och tillåts arbeta längre upp i åldrarna. Trots att ohälsotalen är större i offentlig sektor än privat har inte heller en möjlig minskning av sjukfrånvaron inkluderats i denna beräkning.

7.2.4 Välfärdens kompetensförsörjning

Trots möjligheter till effektivisering går det inte att förvänta sig att det helt kompenserar för minskad arbetstid. Välfärden är redan pressad, och det finns ett stort behov av att öka bemanningen ytterligare. Kompetensförsörjningen inom välfärdsyrken är en central fråga som kommer kräva ytterligare resurser för att säkerställa att kvaliteten på vård, omsorg och utbildning upprätthålls.

För att möta behoven av bemanningen i välfärden behöver rekryteringar ta fart, oavsett om arbetstiden förkortas eller inte. Det kräver ökade resurser till utbildningsväsende för rätt bemanningen utifrån utbildning och matchning. Samtidigt är det relevant att understryka behovet av att anställda ska vilja arbeta kvar i, och komma tillbaka till, välfärden. Som beskrivits tidigare kan arbetstidsförkortning leda till minskad stress, bättre sömn och återhämtning. Detta kan på sikt leda till att det genomsnittliga arbetslivet förlängs, vilket underlättar kompetensförsörjningen. Detta är dock svårt att påvisa direkt.

Det är också svårt att göra en beräkning på hur ett kortare heltidsmått kan komma att påverka välfärdens rekryteringsmöjligheter. Till skillnad från exemplet Island, där det endast var den offentliga sektorn som kortade arbetstiden, beskrivs här effekterna av en allmän förkortning, vilket inte ger samma konkurrensfördel om personal för välfärden. Men då vård och omsorg är en av de sektorer där arbetsmiljön är ett stort problem är det dock troligt att en allmän förbättring, så som kortare arbetstid, har större positiv effekt på kompetensförsörjningen i denna sektor än andra.

7.2.5 Slutsats

För att kunna behålla samma kvalitet på välfärden som tidigare kommer offentlig sektors storlek (mätt som andel av BNP) att behöva öka vid en arbetstidsförkortning.

Vid en arbetstidsförkortning till 35-timmarsvecka kommer 98 miljoner arbetstimmar att behöva ersättas. 25 miljoner av dessa timmar skulle kunna komma från deltidsanställda som går upp i arbetstid. Övriga 73 miljoner arbetstimmar skulle kunna komma från 44 000 heltidsanställningar (nya heltidsanställningar eller redan anställda som går i pension senare/inte byter arbetsgivare).

⁴⁹ Beräkningen utgår från att den genomsnittliga faktiska arbetstiden för en heltidsanställd är 1 807 timmar per år i dag och skulle sjunka till 1 648 timmar per år vid en arbetstidsförkortning.

Stora delar av välfärden har i dag problem med sin kompetensförsörjning. En arbetstidsförkortning skulle göra det mer eftertraktat att arbeta i välfärden, vilket skulle underlätta rekryteringen. Om kommuner och regioner (med statligt stöd) även passar på att anställa fler än vad som strikt behövs för att upprätthålla kvaliteten jämfört med i dag, skulle attraktiviteten öka ytterligare.

7.3 Förutsättningar för branscher i privat sektor

Då branscher i privat sektor har olika grad av deltidsanställningar, kapitalintensitet och förutsättningar för produktivitetsvinster kan effekten av en generell arbetstidsförkortning komma att skilja sig åt mellan branscher. Detta avsnitt ger en översiktlig beskrivning av hur olikheter mellan branscherna leder till att kostnaden för en arbetstidsförkortning kommer att se olika ut för arbetsgivare i olika branscher.

7.3.1 Kostnadsökning och produktionsminskning för företag i olika branscher

Tabell 7 visar löneandel, deltidsanställdas andel av det totala antalet arbetade timmar och genomsnittligt heltidsmått per vecka, uppdelat på branscher inom privat sektor.⁵⁰

Löneandelen var 62 procent i genomsnitt för privat sektor år 2023. 17 procent av arbetskraften arbetade deltid och stod för nästan 12 procent av de arbetade timmarna. Det genomsnittliga heltidsmåttet var 39,6 timmar.

Tillverkningsindustrin, gruvverksamhet och jordbruk är exempel på branscher med en förhållandevis låg löneandel. I motsatta änden är bygg och hotell- och restaurang exempel på branscher med en hög löneandel. Handeln, som är en stor bransch sett till arbetskraftskostnad ligger strax över genomsnittet för löneandelen.

Branscher med en låg löneandel kommer att få en relativt mindre kostnadsökning vid en fullt lönekomenserad arbetstidsförkortning. Det beror helt enkelt på att löner inte är den stora kostnaden i dessa branscher.

När det kommer till deltider ligger handeln och hotell- och restaurang högt. Tillverkningsindustrin, gruvverksamhet och bygg har en liten andel deltidsanställda.

⁵⁰ Inom handeln har genomsnittligt heltidsmått per vecka räknats upp, då lönestrukturstatistiken inte tar hänsyn till att 38,25-timmarsveckor (där anställda även arbetar på röda vardagar) på ett år i genomsnitt motsvarar 40-timmarsveckor.

Löneandel, andel deltidsanställda samt arbetskraftskostnad inom privata branscher

Sorterat efter största till minsta bransch sett till arbetskraftskostnad

Bransch*	Löneandel	Andel deltidsanställda	Deltidsanställdas andel av arbetade timmar**	Genomsnittligt heltidsmått per vecka
C: Tillverkningsindustrin	48%	4,5%	2,9%	39,2
G: Handel	64%	30,6%	19,2%	39,8
F: Byggverksamhet	77%	4,8%	2,9%	40,0
J: Informations- och kommunikationsverksamhet	57%	5,4%	3,4%	39,7
N: Uthyrning av fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	83%	7,6%	5,4%	38,8
H: Transport och magasinering	76%	12,7%	7,7%	39,4
I: Hotell- och restaurang	85%	32,2%	18,9%	40,0
D-E: Försörjning av el, gas, värme och kyla samt vattenförsörjning, avloppsrening, avfallshantering och sanering	32%	3,8%	2,4%	39,6
S-T: Annan serviceverksamhet och förvärvsarbete i hushåll m.m.	78%	32,3%	19,6%	39,5
R: Kultur, nöje och fritid	59%	33,0%	16,4%	39,8
A: Jordbruk, skogsbruk och fiske	39%	14,2%	7,1%	39,8
B: Utvinning av mineral	27%	2,1%	1,4%	37,4
Alla	62%	17,0%	11,6%	39,6

* K, L och M (Finans- och försäkringsverksamhet, Fastighetsverksamhet och Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik) saknas det fullständig statistik för. Då majoriteten av P-Q: Utbildning, vård och sociala tjänster räknas som offentligfinansierad välfärd och tas om hand i det avsnittet saknas de här.

** Under antagande om att deltidsanställda har samma frånvaro- och övertidsfrekvens som heltidsanställda.

Källa: SCB och egna beräkningar.

Branscher med stor andel deltidsanställda kommer att få en större kostnadsökning. Det beror på att deltidsanställda inte går ned i arbetstid, utan endast får lönekomensation. Att branscher med hög grad av ofrivillig deltid får en större kostnadsökning än andra kan betraktas som en rimlig sidoeffekt av en lönekomenserad arbetstidsförkortning. OFrivillig deltid, som är utbrett i vissa branscher, leder till ett onödigt produktionsbortfall då ofrivilligt deltidsanställda skulle kunna arbeta fler timmar.

Omvänt kommer det dock även att vara så att branscher med en hög grad av deltidsanställda inte kommer att få en lika stor minskning av produktionen, då en lägre andel av de anställda kommer att gå ned i arbetstid.

När det kommer till heltidsmåttet är det framför allt gruvindustrin, där skift- och underjordsarbete är utbrett, som har ett heltidsmått en bra bit under 40 timmar per vecka.

De branscher som har ett relativt lågt heltidsmått kommer att få en större kostnadsökning per heltidsanställd. Detta beror på det beräkningstekniska antagandet i denna rapport om att löntagare som redan har ett lägre heltidsmått kommer att få samma timlönekompensation som alla andra. Antingen för att de redan har en arbetstidsförkortning eller som kompensation för exempelvis skiftarbete. Detta sker samtidigt som de inte minskar arbetstiden i samma utsträckning, vilket leder till höjd månadslön. Även här kommer det dock att vara så att de branscher som redan har ett lägre heltidsmått inte kommer att få en lika stor negativ effekt på produktionen, eftersom arbetstidsförkortningen inte kommer att vara lika stor.

Tack vare hög kapitalintensitet kommer kostnaden för en arbetstidsförkortning därför att vara jämförelsevis låg inom tillverkningsindustrin och gruvindustrin, men även inom jordbruket. Även byggindustrin kan förvänta sig lägre kostnader då det finns få deltidsanställda och heltidsmåttet är 40-timmarsveckan. Handeln, med en stor andel deltidsanställda, kommer få en högre kostnad vid en lönekompenserad arbetstidsförkortning. Detsamma gäller transport- och magasinering samt hotell- och restaurang som båda har en hög löneandel.

Det är tyvärr inte möjligt att beräkna produktionsminskning uppdelat på bransch, då det inte går att veta hur produktivitetseffekten av en arbetstidsförkortning kommer att se ut. Det finns alltför lite forskning för att dela upp produktivitetseffekten branschvis och teorin är inte heller till hjälp.

I avsnitt 5.3.1 *På vilka sätt påverkar arbetstiden produktiviteten?* beskrivs flera möjliga orsaker till produktivetsförbättringar. Vissa handlar om investeringar i ny teknik, vilket kan tänkas påverka kapitalintensiva företag mer. Andra handlar om att löntagare som hinner återhämta sig mer på fritiden presterar bättre, vilket kan påverka arbetsintensiva företag mer. I Asai m.fl. (2024) finns till exempel ingen skillnad i produktivitetseffekt mellan handeln och tillverkningsindustrin, vilket pekar på svårigheten att försöka särskilja branscher efter hur stor möjlighet de har till produktivetsökningar.

En solidarisk arbetstidspolitik innebär att arbetstiden förkortas på ett enhetligt sätt för alla löntagare oavsett bransch eller sektor. Den utgår från samma princip som den solidariska lönepolitiken – att produktivetsvinster ska fördelas rättvist. Det betyder att alla får ta del av samma löneökning, eller minskning av arbetstiden, oberoende av hur stora eller små produktivetsvinsterna är i den egna branschen.

Även om man antar att alla branscher upplever samma produktivetsvinst vid en generell arbetstidsförkortning, kommer kostnaderna att variera. Om arbetstidsförkortningen i stället förhandlas branschvis, utan en solidarisk utgångspunkt, riskerar löntagare att belastas olika hårt beroende på sektor. Till exempel blir en lönekompenserad arbetstidsförkortning mer kostsam i branscher där ofrivillig deltid är vanlig.

För att möta kostnader och produktionsminskning kommer löneandelen för dessa branscher att behöva öka om lönekomensationen även på lång sikt ska vara sådan att den initiala reallönehöjningen inte urholkas. Man kan dock anta att vissa prisjusteringar kommer att ske, så att reallönehöjningen per arbetad timme inte blir 14,3 procent i slutändan.

Även om det är fullt möjligt att höja löneandelen från dagens 62 procent utan att ekonomin påverkas negativt så finns det branscher som kommer att få svårt att klara av en justering av löneandelen. Exempel på branscher där löneandelen kan komma att öka mycket (och från redan höga nivåer) är hotell- och restaurang, uthyrning av fastighetsservice m.m. och annan serviceverksamhet (RUT-tjänster). Dessa branscher erbjuder tjänster för främst inhemsk efterfrågan och kostnadsökningen kan hanteras både genom möjligheten att föra över kostnadsökningar till kunder (att dessa tjänster blir en större andel av hushållens konsumtionsutgifter) eller genom en omflyttning mellan branscher så att dessa branschers andel av ekonomin minskar. Vilket som kommer att ske beror på hushållens preferenser. Det är till exempel möjligt att mer fritid kommer att leda till att viljan att lägga en större andel av inkomsten på hotell- och restaurangtjänster ökar medan den minskar för RUT-tjänster.

7.3.2 Möjligheten för företag att föra över kostnadsökningar

En minskad produktion går att motverka genom att anställa fler och låta ofrivilligt deltidsanställda gå upp i arbetstid. När det kommer till kostnadsökningen är den svårare att göra något åt, då den kommer av antagandet om full lönekomensation. Kostnadsökningen kan framför allt hanteras på två sätt. Företagen kan höja priserna och de kan minska vinstandelen. Troligen kommer båda att ske. En del lågproduktiva företag kommer dessutom inte att klara sig, utan kommer att gå i konkurs och frigöra arbetskraft till mer produktiva företag.

De branscher med störst kostnadsökningar är branscher som framför allt tillgodoser inhemsk efterfrågan. Handeln är ett exempel på en stor bransch (sett till arbetskraftskostnad) där kostnadsökningen troligen kommer att vara större än genomsnittet för privat sektor. Denna typ av bransch kommer att ha lättare att höja sina priser för att i viss utsträckning kompensera för kostnadsökningen.

Här är det värt att notera att om alla branscher på sikt låter kostnadsökningen och produktionsminskningen fullt ut slå igenom i höjda priser så att löneandelen blir densamma som tidigare så kommer den som tidigare hade ett heltidsmått på 40 timmar att ha minskat sin arbetstid med 12,5 procent (ned till 35 timmar) och sänkt sin månadslön med mindre än sex procent. En deltidsanställd som genom lönekomensationen fått drygt fjorton procent högre månadslön till samma arbetstid kommer att på sikt ha fått sju procent högre månadslön om privata företag höjer sina priser fullt ut.

Exportorienterade branscher, där stora delar av tillverkningsindustrin, jordbruket och gruvindustrin befinner sig, har svårare att föra över kostnader

då deras priser ska vara internationellt konkurrenskraftiga. Dessa branscher kommer också att ha lägre kostnadsökningar än genomsnittet vid en lönekomparerad arbetstidsförkortning vilket gör problemet för konkurrenskraften mindre. Därtill har tillverkningsindustrin sett löneandelen minska från 55 procent år 2019 till 48 procent år 2023. Spegelbilden är en motsvarande ökning av vinstandelen. Här finns således ett utrymme att möta ökade kostnader utan att höja sina priser och därmed tappa i konkurrenskraft.

7.3.3 Omfördelning mellan branscher

I viss mån kan man nog förvänta sig att en lönekomparerad arbetstidsförkortning som ökar löneandelen kommer att öka inhemsk efterfrågans andel av produktionen. Som andel av BNP kan man därför tänka sig att hushållskonsumtionen kommer att bli större tillsammans med importen och att exporten kommer att bli något mindre.

Branscher som går runt på stor andel deltidsanställda och precisionsbemanning kan få det svårare. De som inte klarar av att höja lönerna kommer därmed bli tvungna att frigöra arbetskraft som kan söka sig till sektorer som har möjlighet att betala de högre timlönerna. Detta är en del av Rehn-Meidner-modellen och kommer vara en bidragande orsak till att arbetstidsförkortningen kommer att skapa produktivitetsvinster. Precis som observerats i Tyskland vid höjning av lägsta lönerna kommer löntagare att lämna mindre produktiva företag till förmån för mer produktiva (Dustmann, 2022).

7.3.4 Slutsatser från branschförutsättningar

En del av produktivitetsvinsten av en arbetstidsförkortning kan komma från att mindre produktiva företag går i konkurs och frigör arbetskraft till mer produktiva. I detta avsnitt konstateras att produktivitetseffekterna troligtvis kommer att skilja sig mellan branscher samtidigt som kostnaden av en arbetstidsförkortning också kommer att skilja sig beroende på andelen deltidsanställda och kapitalintensiteten i branschen.

Om löntagare förhandlar branschvis, utan samordning mellan olika grupper, finns en risk att kostnaden för en arbetstidsförkortning varierar avsevärt mellan branscher. Om arbetstid ska hanteras på samma sätt som lön – det vill säga förkortas utan hänsyn till enskilda företags eller branschens ekonomiska bärkraft – blir det svårt att undvika en samordning av förhandlingarna.

Att inte korta arbetstiden generellt och solidariskt kan också göra att man missar vissa positiva effekter, som att företag blir mer effektiva. Om alla inte möter samma kostnader för kortare arbetstid kan en del positiva produktivitetseffekter utebli, då lågproduktiva företag inte kommer att utsättas för samma kostnadstryck som om alla löntagare får full lönekomparation.

Arbets tid är inte en individuell fråga

Arbetsgivarna hävdar gärna att de inte är emot arbetstidsförkortning men att individer fritt ska få välja sin arbetstid i överenskommelse med arbetsgivaren.

Argumentet är att den som vill alltid på eget bevåg kan "köpa fritid" genom att gå ned i lön och arbetstid. Detta skulle innebära en större samhällsekonomisk vinst, fortsätter argumentet, eftersom alla då får arbeta så mycket de vill och ingen som vill arbeta 40-timmarsveckor (eller mer) hindras.

På grund av hur alla delar av ekonomin samspelar skapas dock koordineringsproblem som försvårar för individuella initiativ. 40-timmarsveckan är norm i Sverige (se avsnitt 3.3 *Arbetstider i Sverige*). Det innebär att den som själv väljer att gå ned i arbetstid (börja arbeta deltid) kommer att behöva sänka lönen i proportion till arbetstidssänkningen. Möjligen sänks lönen mer på sikt om det försvårar möjligheten till befordran eller framtida löneökningar. Löntagaren kommer att tvingas betala så mycket även om en arbetstidssänkning innebär att hen kan producera mer per timme under de arbetstimmar som utförs. Det här beror på flera saker. Dels vill arbetsgivare generellt inte sänka arbetstiden, utom i branscher där schemaläggning gör att 40-timmarsveckan fungerar dåligt och där deltider i stället är ofrivilliga. Arbetsgivarna har förhandlingsövertaget, vilket fördjupningssidan *Köpmakt på arbetsmarknaden* visar. Dels kommer det att vara svårt för arbetsgivaren att i relation till övriga anställda öka deltidsanställdas timlöner.

Därtill kommer en individ som arbetar kortare dagar inte ge samma positiva produktivitetseffekt som om alla gör det. Dels kommer en löntagare som går hem före sina kollegor i många företag och branscher leda till minskad produktion för sina kollegors de timmar som individen inte är där. Dels kommer en enskild löntagare som går ned i

arbetstid inte ge samma effektivitetshöjande kostnadstryck på företaget som om alla heltidsanställda går ned i tid med avtalad lönekomensation.

Även om en överväldigande majoritet vill gå ned i tid, givet att de får ta del av produktivitetsvinsten i form av högre timlön, så finns det ett koordineringsproblem om frågan läggs på individen. Den som börjar sänka sin arbetstid kommer inte få högre timlön, kanske till och med lägre. Detta koordineringsproblem behöver därför hanteras gemensamt, antingen genom kollektiva förhandlingar via fackliga organisationer eller genom politiska beslut och lagstiftning.

8. Hur kan arbetstiden kortas?

8.1 Möjliga förhandlingsalternativ

LO har fått i uppdrag att förbereda förhandlingar om att korta arbetstiden. I § 16 i LOs stadgar regleras olika sätt att förhandla i avtalsrörelser eller andra förhandlingar. Enligt LOs stadgar kan förhandlingar inom LO ske på följande sätt:

- > Enskilda förbundsförhandlingar
- > Samordnade förbundsförhandlingar
- > Gemensamma förhandlingar
- > På annat sätt som anges i rekommendationen

Enskilda förbundsförhandlingar innebär att LO-förbunden förhandlar var och en för sig utan gemensamma krav och utan någon särskild samordning inom LO. Några av avtalsrörelserna i modern tid har i sin helhet förts som enskilda förbundsförhandlingar. Även då en avtalsrörelse bedrivs genom samordnade förbundsförhandlingar förhandlas många frågor utan gemensamma krav och direkt samordning inom LO. I enskilda förbundsförhandlingar sker ibland en samordning i andra förbundskonstellationer.

Samordnade förbundsförhandlingar innebär att förbunden förhandlar själva med sina respektive motparter men med gemensamma krav och strategier fastställda inom LO. De gemensamma kraven vid samordnade förbundsförhandlingar fastställs av LOs representantskap på förslag av styrelsen. Respektive förbundsstyrelse fattar därefter beslut om huruvida förbundet ska ingå i samordningen.

Gemensamma förhandlingar innebär att LO bedriver förhandlingarna, normalt mot en annan centralorganisation på arbetsmarknaden. Enligt LOs stadgar ska styrelsen då utse en gemensam förhandlingsdelegation som ska ansvara för förhandlingarna. Av LOs stadgar och LOs riktlinjer för gemensamma förhandlingar framgår att det är LOs representantskap som i de allra flesta fall fattar beslut om att inleda gemensamma förhandlingar och som ska godkänna ett förslag till uppgörelse.

En rekommendation från representantskapet om antagande av en uppgörelse från gemensamma förhandlingar ska slutligen beslutas av respektive förbundsstyrelse. Respektive förbundsstyrelse avgör därmed om en överenskommelse ska antas eller förkastas på det egna avtals- och organisationsområdet.

Enligt LOs stadgar kan förhandlingar ske på annat sätt. I stadgekommentarerna anges att det finns frihet för styrelsen och representantskapet att ange hur förhandlingarna ska föras i dessa fall men att ordningen tydligt ska framgå av styrelsens rekommendation till representantskapet.

8.2 Vad kan staten göra för att stödja avtal om arbetstidsförkortning?

Denna utredning utgår ifrån att en arbetstidsförkortning i första hand är en fråga för arbetsmarknadens parter att lösa. Staten bör dock även i detta fall få en viktig roll i att understödja arbetet för en arbetstidsförkortning. Här följer en diskussion med exempel på hur staten kan underlätta för parterna att avtala om arbetstidsförkortning och anpassa lagstiftningen i linje med en partsöverenskommelse. Det kan gälla exempelvis ekonomiska incitament till företag med kollektivavtal och särskilt stöd till offentlig sektor. Beskrivningen av en tillfällig ekonomisk kompensation till företag i form av sänkt arbetsgivaravgift ska endast betraktas som ett exempel på hur det är möjligt att från statens sida erbjuda stöd och skapa incitament för arbetstidsförkortning.

8.2.1 Statens roll

Om det finns ett politiskt intresse av att stötta en arbetstidsförkortning kommer det att finnas tre viktiga roller för staten. Den första rollen handlar om att upprätthålla (och förstärka) kvaliteten i välfärden. I den mån produktionen minskar av en arbetstidsförkortning kommer det således handla om att se till att den offentliga sektorns andel av ekonomin växer.

Den andra rollen handlar om att göra övergången från 40-timmarsveckan till den nya, kortare, normalarbetstiden så smidig som möjligt utan att onödiga produktionsbortfall uppstår.

Den tredje rollen handlar om att stötta parterna i att normera den nya normalarbetstiden. Det är särskilt viktigt i branscher med låg kollektivavtalstäckningsgrad. Arbetsgivare utan kollektivavtal ska inte få en otillbörlig konkurrensfördel.

Underlätta och undvika onödiga produktionsförluster

Då det handlar om en generell förkortning av arbetstiden är det svårt att tänka sig långsiktiga generella statliga stöd till näringslivet, av den typ som i dag ges för omställning i nya huvudavtalet.

Om sänkt arbetstid minskar produktionen finns det ingen typ av statlig finansiering som kan ändra på detta förhållande. Att exempelvis sänka arbetsgivaravgiften permanent skulle minska kostnaden för företagen. Men om produktionen minskat måste dessa resurser tas någon annanstans ifrån. De kommer då antingen komma från nedskärningar på andra offentliga nyttigheter eller från skattehöjningar på antingen arbete eller kapital.

Staten kan därmed på sikt endast försöka bestämma vem eller vilka som ska betala för en möjlig produktionsminskning, inte förhindra den.⁵¹ I slutändan

⁵¹ Då nivån på arbetslösheten och sysselsättningen beror på efterfrågan i ekonomin och därmed har en stark persistens är detta en sanning med modifikation. Om staten underlättar en arbetstidsförkortning på ett sådant sätt att sysselsättningen kan öka, kommer det att få långsiktiga effekter på ekonomin.

kommer också kostnadsfördelningen att bestämmas av hur väl löntagarna förmår upprätthålla löneandelen.

Huvudscenariot i denna rapport är att normalarbetstiden för heltidsanställda sänks till 35 timmar per vecka med full lönekomensation. Full lönekomensation har varit regeln vid tidigare sänkningar av normalarbetstiden i Sverige och är även det som normalt har tillämpats i andra länder vid sänkt normalarbetstid. Då produktionen beräknas minska av arbetstidssänkningen i privat sektor kommer löntagarna vid full lönekomensation att kunna efterfråga mer varor och tjänster till dagens priser än vad som kommer att kunna produceras med dagens sysselsättningsgrad.

Om staten samtidigt säkerställer att antalet produktiva arbetade timmar i välfärden inte sjunker, kommer efterfrågan att öka ytterligare. Då Sverige är långt från full sysselsättning kommer detta att öka sysselsättningen och minska arbetslösheten. För att göra förflyttningen av löntagare och arbetslösa mer effektiv och minska inflationstrycket behövs en kraftig satsning på arbetsmarknads- och omställningspolitik.

I fallet med full lönekomensation blir då statens roll att parera ett tillfälligt kostnadstryck i ekonomin och se till att stärka arbetsmarknads- och omställningspolitiken på ett sådant sätt att reala resurser lättare kan matchas med behoven. Man kan till exempel låta staten tillfälligt sänka arbetsgivaravgiften för lånade pengar då staten bättre än företag kan hantera underskott under en övergångsperiod.

En sådan sänkning av arbetsgivaravgiften kompenserar därtill företag med större andel heltidsanställda i högre grad (då produktivitetsvinster kan förväntas uppstå bland heltidsanställda, men inte deltidsanställda) vilket kan vara attraktivt.

I ett scenario där normalarbetstiden sänks med en timme i veckan över en tidsperiod på fem år, så att den går från 40 till 35 timmar, kan kostnadsökningen för företag spridas ut över fler år. I stället för att timlönen från ett år till ett annat ökar med 14,3 procent skulle den då öka med 2,6-2,9 procent per år. Med produktivitetsantaganden ovan innebär det en reell timkostnadsökning på 1,1-1,2 procent per år under de fem år som arbetstidsförkortningen införs.

En tillfälligt sänkt arbetsgivaravgift kan då användas för att ytterligare minska timkostnadsökningen för företagen. Ett sådant scenario är attraktivt på flera sätt. Dels minskar det inflationstendenserna, dels ger det företagen tid att ställa om samtidigt som det fortfarande finns en kostnadsökning som tvingar företagen att bli mer effektiva och produktiva.

För att stärka normeringen och kollektivavtalsnormen skulle sänkningen av arbetsgivaravgiften kunna gälla endast för företag som är bundna av ett kollektivavtal med en lönekomenserad arbetstidsförkortning.

Lagstiftning i efterhand för att normera parternas överenskommelse

Tillfälliga statliga stöd som hjälper till att skapa en full sysselsättningsregim kan bidra till att arbetstidsförkortningen normeras till viss del. För att få ett fullt genomslag för en ny arbetstidsnorm på svensk arbetsmarknad kan det finnas anledning att gemensamt med arbetsgivarsidan kräva att arbetstidslagen ändras i enlighet med parternas överenskommelse. En sådan lösning bör även ligga i arbetsgivarsidans intresse, eftersom det främjar en hög organisationsgrad hos arbetsgivarna. Därmed ökar förutsättningarna att upprätthålla en fortsatt hög kollektivavtalstäckningsgrad.

Välfärdens roll i att upprätthålla sysselsättningen

När det kommer till frågan om att upprätthålla kvaliteten i välfärden så är det betydelsefullt för att tjänsterna som utförs i välfärdssektorn är av stor vikt för att kunna ha en hög sysselsättningsgrad (Kleven, 2014). Om en arbetstidsförkortning ska kunna kombineras med högre sysselsättning är det därför extra viktigt att höja kvaliteten inom välfärden.

9. Referenslista

Artiklar som är skrivna i fetstil används som underlag till diagram 40.

Acemoglu, D (2019) "It's good jobs, stupid," <https://econfp.org/policy-briefs/its-good-jobs-stupid/>

Aghion, P, P Askenazy, R Boursès, G Crette, N Dromel (2009) "Education, Market Rigidities and Growth," *Economic Letters*, 102(1), 62-65.

Andersson, H (2025) "Samhällsekonomiska effekter av en lönekomparerad arbetstidsförkortning," *Ekonomisk Debatt*, nummer 3, årgång 53.

Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F., & Aronsson, G. (2012). "Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor".

Andersson, H (2025) "Samhällsekonomiska effekter av en lönekomparerad arbetstidsförkortning," *Ekonomisk Debatt*

Anxo, D. och A. Bigsten (1989) "Working Hours and Productivity in Swedish Manufacturing," *Scandinavian Journal of Economics*, 91, 613-619.

Aronsson, G., Gustafsson, K., och Mellner, C. (2009) "Samband mellan sjuknärvaro, sjukfrånvaro och självskattad hälsa i den yrkesaktiva befolkningen".

Asai K, M Lopes, A Tondini, (2024) "Firm-Level Effects of Reductions in Working Hours," CEPREMAP Working Papers (Docweb) 2405, CEPREMAP.

Azar, J och I Marinescu (2024) "Monopsony power in the labor market," *Handbook of Labor Economics*, 5, 761-827.

Barck-Holst, P., Nilsson, Å., Åkerstedt, T., Hellgren, C. (2017) "Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study," *International Social Work*, 60(4), 897-913.

Barck-Holst, P., Nilsson, Å., Åkerstedt, T., Hellgren, C., & Sandahl, C. (2020) "Reduced working hours and work-life balance," *Nordic Social Work Research*, 12(4), 450-463.

Batut C, A Garnero, A Tondini (2022) "The employment effects of working time reductions: Sector-level evidence from European reforms," *Industrial Relations A Journal of Economy and Society*, 62(3), 217-232.

Blinder, AS, Canetti ERD, Lebow DE och Rudd JB (1998) "Asking About Prices: A New Approach to Understanding Price Stickiness," Russell Sage Foundation.

Blomqvist, N (2025) "Arbetstidsförkortning, produktivitet och sysselsättning," delrapport 3 i *LOs arbetstidsutredning 2025*.

Boëthius, Erland (1987) "Ett färgrikt sekel. Svenska målareförbundet 100 år".

Bosch G och S Lehnendorff (2011) "Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations," *Cambridge Journal of Economics*, 25(2), 209-243.

Bourlès, R, G Cette, A Cozarenco (2012) "Employment and Productivity: Disentangling Employment Structure and Qualification Effects," *International Productivity Monitor*, 23, 44–54.

Card, D (2022) "Who Set Your Wage?," *American Economic Review*, 112, 1075–1090.

Cette G, S Chang, M Konte (2011) "The Decreasing Returns on Working Time: An Empirical Analysis on Panel Country Data," Working papers 315, Banque de France.

Cette G, S Drapala, J Lopez (2023) "The Circular Relationship Between Productivity and Hours Worked: A Long-Term Analysis," *Comparative Economic Studies*, 65(4), 650–664.

Collewet, M och J Sauermann (2017) "Workings Hours and Productivity," *Labour Economics*, 47, 96–106.

Craine, R. (1973) "On the Service Flow from Labour," *Review of Economic Studies*, 40, 39-46.

Crépon, B., och F. Kramarz (2002) "Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek, " *Journal of Political Economy*, 110(6), 1355–89.

Crépon, B., M. Leclair, och S. Roux (2004) "RTT, productivité et emploi: nouvelles estimations sur données d'entreprises," *Economie et statistique*, 376, 55-89.

Danielsson, Petter (2024) "Samhällsekonomiska kostnader av arbetslöshetsförkortning," rapport, Svenskt Näringsliv, juni 2024.

DeBeaumont, R. och L. D. Singell (1999) "The Return to Hours and Workers in U. S. Manufacturing: Evidence on Aggregation Bias, " *Southern Economic Journal*, 66, 336-352.

DS 2000:22, "Kortare arbetstid – för och emot", Arbetsmarknadsdepartementet.

Du Z, H Yin, L Zhang (2013) "The Macroeconomic Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France," *B.E. Journal of Macroeconomics*, 13(1), 881-901.

Due, J, J Steen Madsen och C Strøby Jensen (1993) "Den danske model: En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem".

- Dustmann, C, A Lindner, U Schönberg, M Umkehrer och P vom Berge (2021), "Reallocation Effects of the Minimum Wage", *The Quarterly Journal of Economics*, 137, 267–328.
- Estevão, M. och F. Sá (2008) "The 35-Hour Workweek in France: Straightjacket or Welfare Improvement?," *Economic Policy*, 23(55), 418–463.
- Feldstein, M. S. (1967) "Specification of the Labour Input in the Aggregate Production Function," *Review of Economic Studies*, 34, 375–386.
- Gianella, C. och P. Lagarde (2011) "Productivity of Hours in the Aggregate Production Function: An Evaluation on a Panel of French Firms From the Manufacturing Sector," Tech. rep., Insee.
- Gullström, K (2025) "Sverige arbetar mycket," delrapport 1 i LOs arbetstidsutredning 2025.
- Hanbury, H, P Illien, E Ming, S Moser, C Bader och S Neubert (2023) "Working less for more? A systematic review of the social, economic, and ecological effects of working time reduction policies in the global North," *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 19(1).
- Haraldsson, GD och J Kellam (2021) "Going Public: Iceland's journey to a shorter working week", The Autonomy Institute and Alda - Association for Sustainability and Democracy.
- Haraldsson, GD, J Kellam och R Trickett (2024) "On firmer ground: Iceland's ongoing experience of shorter working weeks", The Autonomy Institute and Alda - Association for Sustainability and Democracy.
- Hart, R. A. och P. G. McGregor (1988) "The returns to labour services in West German manufacturing industry," *European Economic Review*, 32, 947–963.
- Hirsch, B T., B E. Kaufman och T Zelenska (2015) "Minimum Wage Channels of Adjustment," *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(2), 199–239.
- Hunt, J. (1999) "Has Work-Sharing Worked in Germany?" *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), 117–48.
- Ilmakunnas, P. (1994) "Returns to workers and hours in Finnish manufacturing," *Empirical Economics*, 19, 533–553.
- Isidorsson, Tommy (2001). "Striden om tiden: Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv," Avhandling vid Historiska institutionen, nr 30, Göteborgs universitet.
- Jylhä, M. (2009) "What is self-rated health and why does it predict mortality? Towards a unified conceptual model," *Social science & medicine*, 69(3), 307–316.
- Katz, L (1986) "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation," *NBER Macroeconomics Annual*, volym 1.

Kaufman, B E (2010) "Institutional Economics and the Minimum Wage: Broadening the Theoretical and Policy Debate," *ILR Review*, 63(3), 427-453.

Kleven, H.J. (2014) "How Can Scandinavians Tax So Much?," *Journal of Economic Perspectives*, 28(4), 77-98.

Kolsrud, J (2024) "Effekter av kortare arbetstid på BNP, sysselsättning, produktivitet och hälsa," Konjunkturinstitutet Specialstudier, december 2024.

Kramarz, F., P. Cahuc, B. Crépon, T. Schank, O. N. Skans, G. van Lomwel, och A. Zylberberg (2008) "Labour market effects of work-sharing arrangements in Europe," i *Working hours and job sharing in the EU and USA: Are Europeans lazy? Or Americans crazy?* redaktör T. Boeri, M. Burda, och F. Kramarz, Oxford University Press 171-196.

Kristensson, K (2025) "Hälsoeffekter av kortare arbetstid," delrapport 2 i *LOs arbetstidsutredning 2025*.

Lee, J., & Lee, Y. K. (2016) "Can working hour reduction save workers?," *Labour Economics*, 40, 25-36.

Leslie, D. (1984) "The Productivity of Hours in U.S. Manufacturing Industries," *Review of Economics and Statistics*, 66, 486-490.

Leslie, D. och J. Wise (1980) "The Productivity of Hours in U.K. Manufacturing and Production Industries," *Economic Journal*, 90, 74-84.

Lewis, K, W Stronge, J Kellam, L Kikuchi (2023) "The results are in: The UK's four-day week pilot," The Autonomy Institute.

Lind, D (2024), "Monopsoni på arbetsmarknaden – ett snabbväxande forskningsområde," *Ekonomisk Debatt*, årg 52, nr 5, 6–18.

LOs representantskapsprotokoll 1971-06-23.

LOs representantskapsprotokoll 1987-11-26.

LOs representantskapsprotokoll 1997-11-06.

LO (1973) "Rapport om arbetstiden".

LO (2024) "Lönerapport 2024. Kön och klass bakom löneskillnaderna".

Medlingsinstitutet (2021), "Ekonomi och lönebildning under pandemin – En internationell utblick".

Medlingsinstitutet (2023) "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2023".

Manning, A (2021) "Monopsony in Labor Markets: A Review, " *ILR Review*, 74, 3-26.

Nordström Skans, O (2001) "The effects of working time reductions on wages, actual hours and equilibrium unemployment," Working Paper Series 2001:8, IFAU - Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.

OECD (2022), OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1bb305a6-en>.

Olsson, B. (1999) "6-timmars arbetsdag med heltidslön i Stockholms stad: Vad betyder det för personalen, brukarna och ekonomin?," PEI Rapport 1999:1.

Park W och Y Park (2019) "When Less is More: The Impact of a Workweek Reduction on Labor Productivity in South Korea," *Journal of Policy Analysis and Management*, 38(3), 681-705.

Pencavel, J. (2015) "The productivity of working hours," *The Economic Journal*, 125(589), 2052-2076.

Prodromidis, N., Karlsson, M., och Kühnle, D. (2025). "Working hours and workers' health: Evidence from a national experiment in Sweden," *IZA Discussion Paper No. 17707*.

Raposo, P. S., och J. C. van Ours. (2010) "How Working Time Reduction Affects Jobs and Wages," *Economics Letters*, 106(1), 61-3.

SCB (2017) "Företagens vinster ökar på lönernas bekostnad".

SCB (2024) "Jobba mer eller jobba mindre? Hur ser det ut bland anställda i Sverige?," *Arbetskraftsundersökningarna 2023*, Temarapport 2024:4.

SCB (2025) "Sveriges framtida befolkning 2025-2070," *Demografiska rapporter 2025:2*.

Schank, T. (2005) "Are overtime plants more efficient than standard-time plants? A stochastic production frontier analysis using the IAB Establishment Panel," *Empirical Economics*, 30, 693-710.

Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., och Kecklund, G. (2017) "The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress – A group randomized intervention study using diary data," *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(2), 109-116.

Shepard, E. och T. Clifton (2000) "Are longer hours reducing productivity in manufacturing?," *International Journal of Manpower*, 21, 540-553.

Skuterud, M. (2007) "A Identifying the Potential of Work-Sharing as a Job-Creation Strategy," *Journal of Labor Economics*, 25(2), 265-87.

Sokolova, A och T Sorensen (2021) "Monopsony in Labor Markets: A Meta-Analysis," *ILR Review*, 74(1), 27-55.

SOU 1964:9, "Arbetstidsförkortningens verkningar".

SOU 2002:12, "Arbetstiden – kortare arbetstid eller mer ledigt".

Spross, Linn (2013) "Ett välfärdsstatligt dilemma. Statens formuleringar av en arbetstidsfråga 1919-2002", Uppsala universitet.

Sveriges Ingenjörer (2024) "Distansarbetsrevolutionen".

Söderqvist, CF, och J Eklund, J. (2024) "Wage effects from employer concentration and collective bargaining in Swedish labor markets," avhandlingskapitel i *Essays on exit, voice, and technology – Industrial relations in modern Swedish labor markets*, Doctoral Dissertation Series No. 2024:08, Blekinge tekniska högskola.

Tatom, J. A. (1980) "The "Problem" of procyclical real wages and productivity," *Journal of Political Economy*, 88, 385-394.

Varejao, J. (2005) "Work-Sharing Revisited-Lessons from a Natural Experiment," Universidade do Porto: Opublicerad.

Voglino, G., A Savatteri, M Ra Gualano, D Catozzi, S Rousset, E Boietti, F Bert, R Siliquini (2022) "How the reduction of working hours could influence health outcomes: A systematic review of published studies," *BMJ Open*, 12(4), e051131.

Yiengprugsawan, V., Lim, L. L., Carmichael, G. A., Sidorenko, A., och Sleight, A. C. (2007) "Measuring and decomposing inequity in self-reported morbidity and self-assessed health in Thailand," *International Journal for Equity in Health*, 6, 1-17.

Åkerstedt, T., Olsson, B., Ingre, M., Holmgren, M., och Kecklund, G. (2001) "A 6-hour working day – Effects on health and well-being," *Journal of Human Ergology*, 30, 197-202.

LOs kongress beslutade i maj 2024 att LO ska leda ett arbete som syftar till att sänka veckoarbets-tidsmåttet. Som ett led i detta tillsattes i november 2024 denna utredning, Arbetstidsutredningen.

Syftet med utredningen är att presentera fakta om arbetstider ur ett internationellt och nationellt perspektiv. Rapporten innehåller en genomgång av veckoarbetstidens utveckling i Sverige samt en redovisning av arbetstidsmått inom olika kollektiv-avtalsområden. Därtill redovisas forskningsläget kring effekter av en arbetstidsförkortning på bland annat hälsa, produktivitet och återhämtning. Utredningen presenterar även potentiella ekonomiska effekter av en arbetstidsförkortning.

Rapporten syftar till att utgöra ett kunskaps-
underlag inför kommande förhandlingar
om korta arbetstiden i Sverige.

Maj 2025

ISBN 978-91-566-3752-0

www.lo.se

