



ARBETSTIDSUTREDNINGEN – KORTARE RAPPORT

Kortare arbetstid – fakta, forskning och förutsättningar

ARBETSTIDSUTREDNINGEN – KORTARE RAPPORT

Kortare arbetstid – fakta, forskning och förutsättningar

Författare:

Niklas Blomqvist

Enheten för samhällspolitik

© Landsorganisationen i Sverige 2025

Omslagsfoto: Axel Öberg

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2025

ISBN 978-91-566-3764-3

LO 25.09 100

LOs arbetstidsutredning

Sverige ligger efter. Medan våra grannländer har tagit steg mot kortare arbetstid har Sverige stått och stampat med 40-timmarsveckan. Vi halkar efter i utvecklingen – och priset blir mindre tid för barn, fritidsintressen och vila.

På LOs senaste kongress togs ett tydligt beslut: veckoarbetstiden ska förkortas. Med ett starkt mandat i ryggen driver LO nu frågan framåt. I våras presenterades en omfattande arbetstidsutredning med syftet att samla fakta, analysera konsekvenser och belysa samhällsekonomiska effekter av en kortare arbetsvecka.

Utredningen visar tydligt att kortare arbetstid ger positiva effekter på både produktivitet och hälsa. I den här kortare versionen av huvudrapporten presenteras de övergripande resultaten och fakta om arbetstidsförkortning.

Arbetstidsförkortning handlar inte bara om färre timmar på ett schema – det handlar om livskvalitet, rättvisa och framtidens arbetsliv. Nu är det dags att ta nästa kliv. Kortare arbetstid är en investering i både människor och samhälle.

Johan Lindholm
LOs ordförande

Innehåll

LOs arbetstidsutredning	3
Femtio år av långa arbetsveckor	5
Sverige arbetar mycket	6
Hur arbetar svenskar?	9
Kampen om tiden	12
Danmark har gått före	18
Effekter av kortare veckoarbetstid	20
Hur påverkas BNP?	28
Tid för mer än arbete	32
Behovet av välfärd	33
Olika branschförutsättningar	34
Solidarisk arbetstidspolitik	37
Statens roll	38

Femtio år av långa arbetsveckor

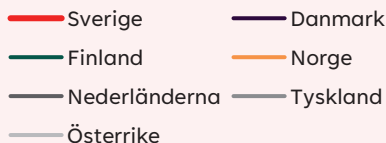
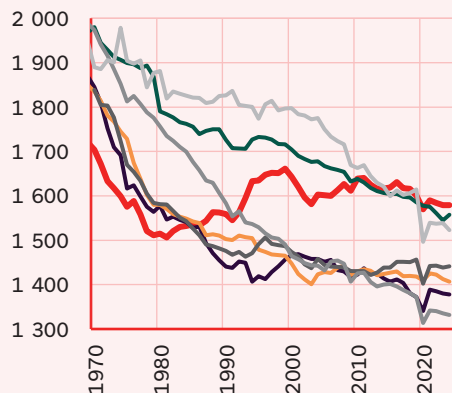
Senast den generella veckoarbetstiden sänktes i Sverige var vid årsskiftet 1973. Sedan dess har 40-timmarsveckan fortsatt att vara norm för de flesta löntagare – trots ökad produktivitet och fler förvärvsarbetande. Det har skett stora förändringar i arbetslivet och familjens totala arbetstid har ökat.

Till skillnad från jämförbara länder har arbetstiden per sysselsatt ökat i Sverige sedan 1980. Samtidigt har arbetslivet blivit längre och det är nu vanligare att båda föräldrarna i en barnfamilj arbetar heltid.

DIAGRAM 1

Genomsnittligt arbetade timmar

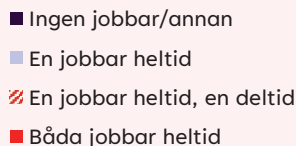
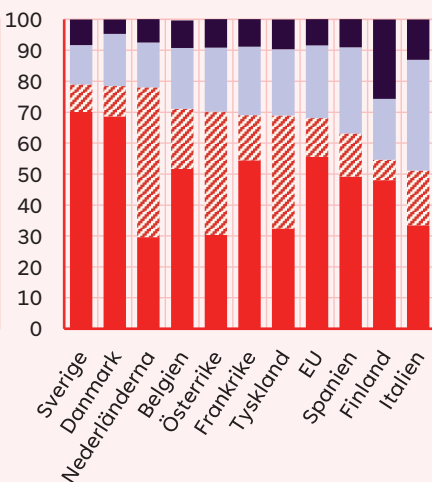
Antal timmar per sysselsatt



Källa: PWT 10.01 till 1995, Eurostat (LPI) därefter.

Anställningsmönster

Procent, par med barn



Anm: Yngsta barnet 0–14 år. Källa: OECD (2021).

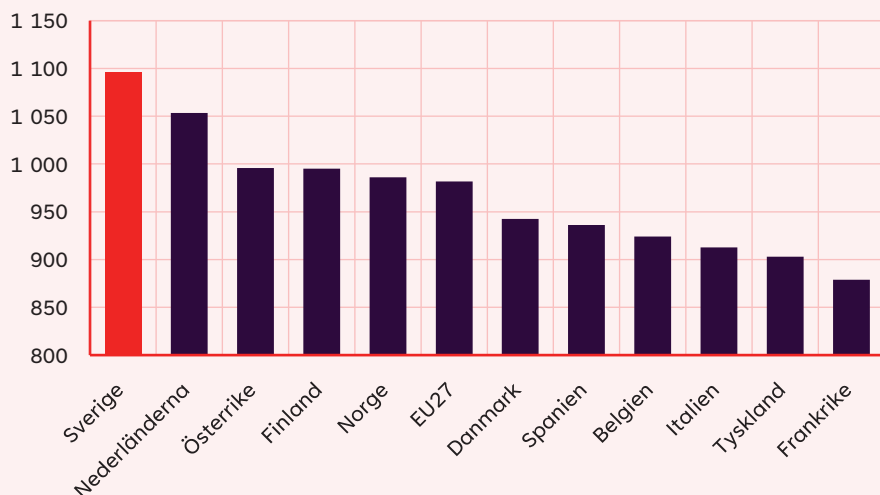
Sverige arbetar mycket

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 2

Genomsnittligt antal arbetade timmar

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

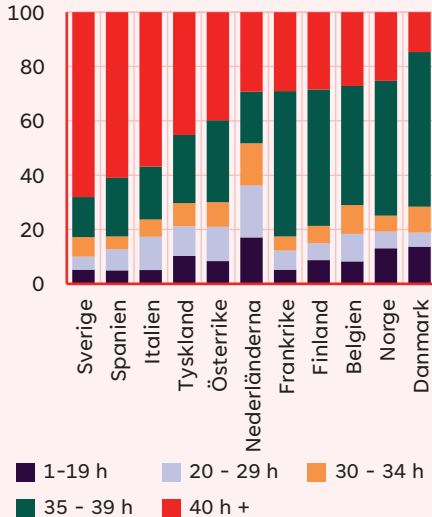


Källa: Eurostat (LPI) och egna beräkningar (2023).

I Sverige är den normala arbetsveckan 40 timmar, vilket inte är fallet i de flesta jämförbara länder. Där är arbetsveckan normalt sett kortare. 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.

Vanlig arbetstid per vecka

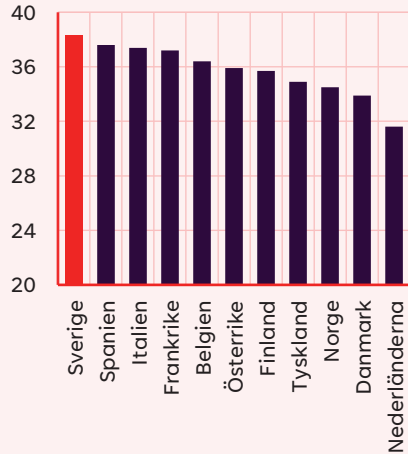
Procent av alla anställda (15–64 år)



Källa: OECD och egna beräkningar (2023).

Vanligen arbetad tid

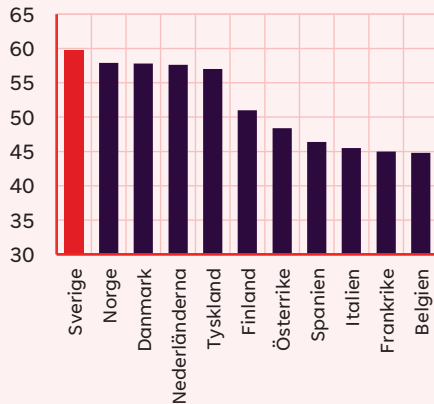
Timmar per vecka (20–64 år)



Källa: Eurostat (LFS) (2023).

Sysselsättningsgrad äldre

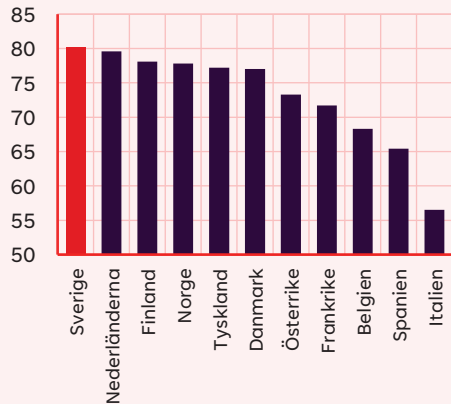
Procent av befolkning, 50–74 år



Källa: Eurostat (LFS) (2023).

Sysselsättningsgrad kvinnor

Procent, 20–64 år



Källa: Eurostat (LFS) (2023).

Så mycket arbetar Sverige

För att kunna diskutera arbetstidsförkortning måste man först förstå hur mycket svenskar faktiskt arbetar – hur långa arbetsveckorna 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 EUs 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, utan 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.

Hur arbetar svenskar?

40-timmarsveckan är en stark norm i Sverige. En övervägande majoritet av både arbetare och tjänstemän har än i dag 40 timmar helgfri vecka som heltidsmått.

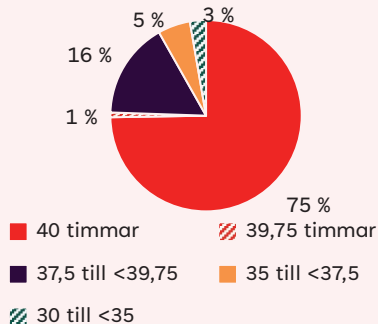
Totalt arbetar 2,16 miljoner löntagare i LO-yrken på svensk arbetsmarknad. Få av dem arbetar bara dagtid måndag till fredag eller kan utföra sitt arbete hemifrån. När veckoarbetstiden avviker från 40 timmar i veckan är det främst på grund av kompensation för arbetstidens förläggning och art – exempelvis obekväma arbetstider, skiftarbete eller arbete under jord.

Totalt arbetar 1,63 miljoner arbetare i privat sektor och 0,53 miljoner i offentlig sektor. 1,57 miljoner tjänstemän arbetar i privat sektor och 0,86 miljoner i offentlig sektor.

DIAGRAM 4

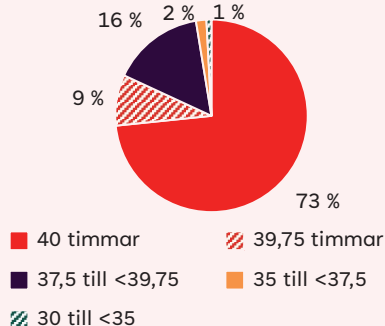
Veckoarbetstid arbetare

Heltidsmått helgfri vecka



Veckoarbetstid tjänstemän

Heltidsmått helgfri vecka



Anm: Statens heltidsmått saknas i den statistikkällan och beräknas här till 39,75 timmar per helgfri vecka för både tjänstemän och arbetare. **Källa:** Egna beräkningar, SCB (2023).



Foto: Moa Källström

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. I diagram 4 är sådana regleringar omräknade till arbetstid för helgfri vecka.

Heltidsnormen är stark i Sverige, men för arbetare och i synnerhet i vissa branscher och sektorer (som handeln och offentlig sektor) är deltidarbete utbrett. Var tredje deltidarbetande arbetare, både kvinna och man, arbetar deltid ofrivilligt.

Nästan hälften av skillnaden mellan den faktiskt arbetade tiden och heltidsmåttet beror på att löntagare som arbetar deltid drar ned den genomsnittliga veckoarbetstiden. Samtidigt som fler heltidsanställda vill arbeta mindre vill deltidanställda arbeta mer.

Reduktioner av normalarbetstiden i kollektivavtal

Tvåskift, kontinuerligt tvåskift och intermittent treskift:

Arbete på två skift, oftast dag och kväll med eller utan helgarbete men inget nattarbete. Intermittent treskift (dag, kväll och natt), men med avbrott (till exempel inget arbete under helger eller vissa nätter). Följer 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.

Kampen om tiden

1920–1973: Arbetstid, en fråga om rättvisa

1920 trädde den första arbetstidslagen i kraft i Sverige. Då infördes åtta timmars arbetsdag och sex dagars arbetsvecka. Det innebar en veckoarbetstid på 48 timmar. Lagen gällde i praktiken endast anställda inom industri och transport, vilket medförde att stora löntagargrupper inte omfattades. Först med 1973 års lag om 40-timmarsvecka fick i stort sett alla löntagare samma veckoarbetstid.

LO var tidigt ute med att sätta målet om 40 timmars arbetsvecka, vilket skedde vid 1936 års kongress. 1953 var första gången LO framförde kravet om arbetstidsförkortning gentemot Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF). LOs viktigaste argument för arbetstidsförkortning under 1950- och 1960-talen var rättviseargumentet att utjämna skillnaderna i arbetstid mellan arbetare och tjänstemän. Samtidigt uttryckte SAF oro för ekonomiska konsekvenser och företagens kostnader.

Tjänstemännen hade under denna period större lycka med arbetstidsfrågan. Under 1950- och 1960-talen förekom konflikthot och strejker för att få till lokala avtal om kortare arbetstid. SAF och Svenska industritjänstemannaförbundet slöt år 1964 ett avtal som medförde att 40 timmar på sikt skulle bli norm för en normalarbetsvecka.

1920

48-timmarsveckan, och
8-timmarsdagen, införs i lag

1967–1969

42,5-timmarsveckan
genom avtal LO och SAF

1958–1960

Lag om 45-timmarsvecka

1971–1973

Lag om 40-timmarsvecka

Vid de arbetstidsförkortningar som genomfördes denna period krävde LO ersättning för förlorad arbetsinkomst. Det lyckades också. I löneförhandlingarna 1971 krävde LO att även löntagare med kortare arbetsveckor skulle få ta del av lönekomensationen. Det innebar att de som innan arbetstidsförkortningen redan arbetade mindre än 40 timmarsveckor fick högre månadslön.

1973–1995: Arbetstid, en fråga om kostnad

Perioden 1950–1973, när normalarbetstiden förkortades i Sverige, präglades av hög produktivitetstillväxt. Den senaste generella arbetstidsförkortningen i Sverige inträffade samtidigt som den första oljekrisen. När synen på svensk ekonomi blev mer negativ ändrades också synen på de ekonomiska förutsättningarna för arbetstidsförkortningar. Från en idé om att arbetstidsförkortningar kunde kompenseras med ökad produktivitet och högre sysselsättning till en bild av att produktivitsutvecklingen måste komma först och att valet stod mellan högre lön eller kortare arbetstid.

LO accepterade under denna period problemformuleringen och prioriterade högre lön. Det ledde till att man gick från generella till riktade arbetstidsförkortningar, där arbetstiden skulle sänkas vid skiftesarbete och via delpensionsmöjligheter.

1974

Avtal LO och SAF om treskift & underjord 36 timmar i veckan

1983

Avtal Metall och Industriarbetsgivarna om tvåskift 38 timmar i veckan

1989

Avtal Kommunal och Kommunförbundet om 38,75 timmar i veckan för dags/kvälls/helgskift

1974

Avtal LO och SAF om intermittent treskift 38 timmar i veckan

1985

Avtal LO och SAF om tvåskift 38 timmar



Foto: Järnvägsmuseet / DigitaltMuseum

1995–2024: Arbetstid, en kostnadsfråga för individen

SAF var framgångsrik i sin opinionsbildning där man hävdade att svenskar arbetade lite samtidigt som man ställde sig positiv till individuellt anpassade arbetstidslösningar. Flexibilitet och decentralisering blev nyckelord. 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 ansågs gynna produktivitetstillväxten och det framtida utrymmet för arbetstidsförkortningar. Det var en förändring från LOs tidigare rättviseargument som var dominerande åtminstone fram till 1973. Individperspektivet kom att vinna över kollektivperspektivet.

I avtalet mellan dåvarande Metall och Verkstadsföreningen 1983 förkortades arbetstiden successivt fram till 1988. Avtalet innebar två timmars kompensationsledigt för varje vecka med tvåskift. 40-timmarsveckan behölls då arbetstidsförkortningen togs ut i efterhand via en tidbank.

Denna modell kom sedan att kopieras när Metall inför avtalsrörelsen 1995 drev kravet på att sänka årsarbetstiden. Resultatet blev en successiv arbetstidsförkortning för heltidsanställda i form av kompensationsledighet: 12 minuter per vecka 1995 och ytterligare 12 minuter 1996. Detta kom att kallas arbetstidskonto och spreds sedan till fler branscher.

Avsättningarna finansierades ofta fullt ut av löntagarna genom lägre löneökningar och ökad flexibilitet för arbetsgivarna gällande arbetstidens förläggning. Tiden på arbetstidskontot kan tas ut som minuter per vecka men tas oftast ut som lediga dagar/halvdagar. Det finns även möjlighet att ta ut värdet i lön eller extra pensionsavsättning.

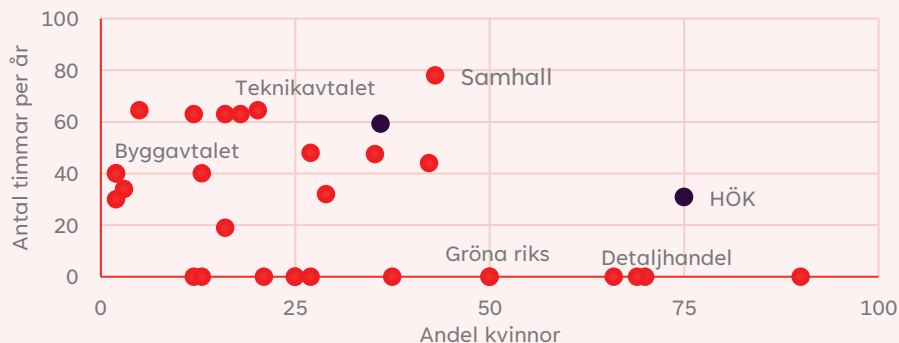
Från slutet av 1990-talet till början av 2010-talet byggdes arbetstidskonton successivt ut. För arbetare är det främst mansdominerade yrken som har

arbetstidskonton. Under senare år har Facken inom industrin¹ huvudsakligen fokuserat på att förhandla fram extra pensionsavsättning och möjlighet att förkorta arbetstiden i slutet av arbetslivet.

DIAGRAM 5

Centrala avtal om arbetstidsförkortningar för LO-förbund

Antal timmar per år och andel kvinnor per avtalsområde



Anm: Antal timmar per år i arbetstidskonto (rött) och extra semesterdagar i timmar per år (lila).

Källa: LOs avtalsinventering (januari 2025).



Foto: Elmirin Thanner

¹ IF Metall, Livs, GS-facket och tjänstemannaförbunden Sveriges ingenjörer och Unionen.

Arbetstid är inte en individuell fråga

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 minskning av 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 den deltidsanställda 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 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 på produktiviteten 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.

Danmark har gått före

Sverige och Danmark följdes länge åt vad det gäller arbetstidsförkortningar. Även om Danmark sänkte veckoarbetstiden via avtal och Sverige via lag såg utvecklingen snarlik ut. I början av 1980-talet hände dock något. Antalet arbetade timmar per sysselsatt började öka i Sverige, samtidigt som det fortsatte att minska i Danmark. Där förkortades den avtalade normal-arbetstiden ned till 37 timmar i veckan under 1980-talet.

FÖRDJUPNINGSRUTA

Andra länder som gått före Sverige

Belgien – lagstadgade om 38-timmarsvecka i början av 2000-talet.

Frankrike – har sedan millennieskiftet lagstadgad 35-timmarsvecka.

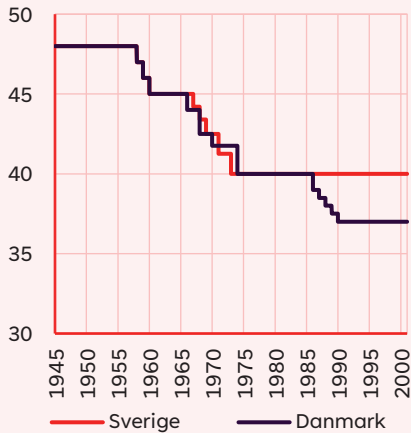
Norge – förkortade till 37,5 timmar i veckan i slutet av 1980-talet.

Om vi fokuserar på ekonomins utveckling perioden 1981–1990, 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 sysselsättnings-tillväxten svagare i Danmark, samtidigt som BNP-tillväxten var starkare, trots att varje sysselsatt arbetade mindre än år 1981.

Utvecklingen i Danmark ger inget stöd för idén att arbetstidsförkortning ger en tydligt negativ effekt på BNP. Mellan 1981 och 1990 sjönk genomsnittligt faktiskt antal arbetade timmar per sysselsatt med sju procent i Danmark och ökade med nästan fyra procent i Sverige. Samtidigt ökade sysselsättningen i Sverige med 8 procent och i Danmarks med 6 procent. Trots det ökade Danmarks BNP per capita med 25 procent under denna period, medan Sveriges endast ökade med 20 procent.

Veckoarbetstid för heltidsanställda

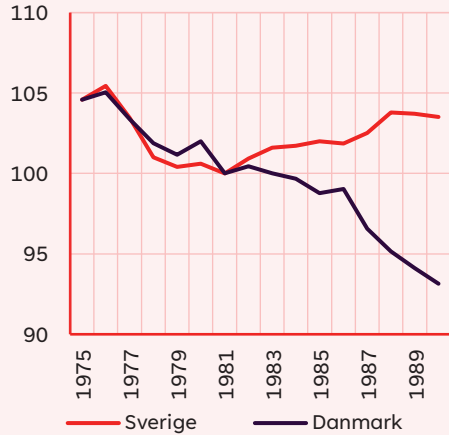
Arbetare inom industrin



Källa: Isidorsson (2001) och egna beräkningar.

Genomsnittligt antal arbetade timmar

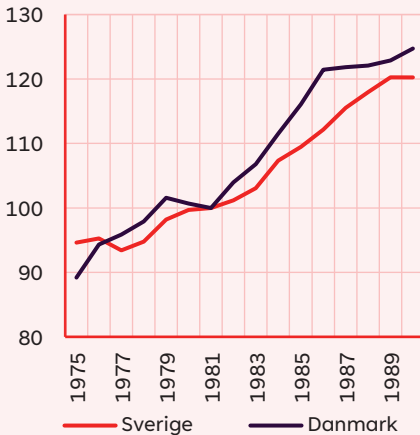
1981 = 100



Källa: PWT och egna beräkningar.

BNP per capita

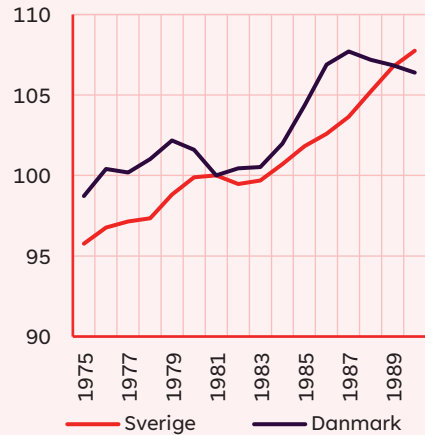
Köpkraftsjusterat, 1981 = 100



Källa: OECD och egna beräkningar.

Sysselsättningsutveckling

Antal anställda, 1981 = 100



Källa: OECD och egna beräkningar.

Sveriges försörjningskvot

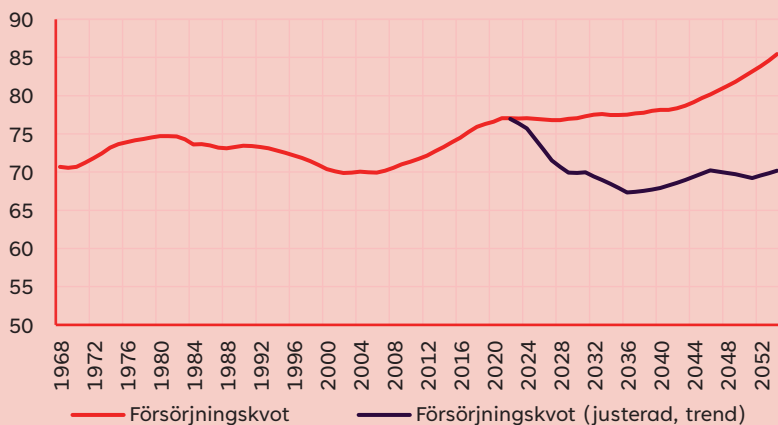
Ett återkommande argument i debatten om arbetsveckans längd är att en åldrande befolkning och medföljande kompetensbrist skulle omöjliggöra en arbetstidsförkortning. Försörjningskvoten (antalet personer i "ej arbetsför ålder" som andel av antalet personer i "arbetsför ålder") visar dock att vi har den värsta utvecklingen bakom oss. Försörjningskvoten steg som brantast mellan 2006 och 2021 och förväntas nu plana ut.

Dessutom arbetar vi allt längre upp i åldrarna. Mellan 2001 och 2024 fördubblades andelen sysselsatta i åldersgruppen 65–74 år från 10 till 21 procent. Riktåldern för pensionen beräknas höjas från 66 år i dag till 69 år 2050. Justerat för höjningen av riktåldern kommer försörjningskvoten att vara lägre 2050 än i dag. Den kommer till och med ligga under nivån vi hade på 1960- och 1970-talen.

DIAGRAM 7

Försörjningskvot i Sverige

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



Anm: Lila linje är justerad för förändringar av riktåldern. Källa: SCB och egna beräkningar.

Effekter av kortare veckoarbetstid

Hälsa

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.

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. 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.



Foto: Elmirin Thanner

I studier på svenska förhållanden har man utöver mindre stress även uppmätt förbättrad sömnkvalitet, längre sömn och minskad trötthet. Även ökad tid med familj och vänner, vila och träning är ett framträdande resultat av arbetstidsförkortningar.

Självskattad hälsa i form av stress, sömnkvalitet och återhämtning har bevisade samband med sjukdom och dödlighet och kan förutsäga framtida hälsa. Det finns även tydliga samband mellan självskattad hälsa och sjukfrånvaro.

En förbättring av självskattad hälsa bör därför på sikt leda till lägre sjuktal och att löntagare orkar arbeta högre upp i åldrarna. Dessa typer av utfall går dock inte att mäta i experimentella forskningsstudier då de vanligen tittar på utfall ett till två år efter en genomförd arbetstidsförkortning.

Produktivitet

Varför förväntar vi oss positiva produktivitetseffekter?

De positiva hälsoeffekterna som observeras 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 handlar inte bara om vad kroppen orkar. Hjärnan måste också vara skärpt under en arbetsdag.

Det finns även möjligheter för företag att bli mer effektiva och därmed öka produktiviteten ytterligare vid en arbetstidsförkortning. Företag som kortar arbetstiden tvingas se över sin produktionsprocess och organisation. En lönekomparerad arbetstidsförkortning tvingar företag att investera i ny teknik i stället för att betala låga löner till lågproduktiva jobb. 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.

Stora produktivitetsvinster av kortare arbetstid

En forskningsgenomgång av elva studier med sammantaget 81 resultat visar hur mycket produktionen minskar när arbetstiden minskar. Det genomsnittliga genomslaget på produktionen är 42 procent i dessa studier. Det innebär att produktionen minskar med mindre än hälften av arbetstidsförkortningen (diagram 8).

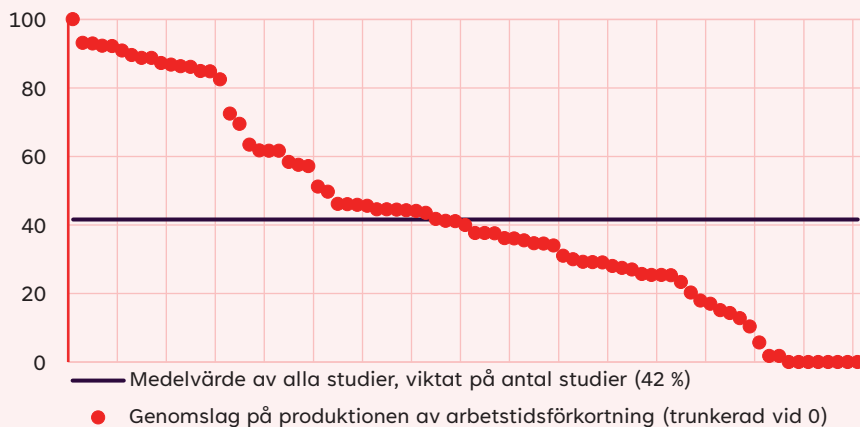
De mest tillförlitliga och relevanta studierna använder sig av arbetstidsförkortning för länder som ligger nära Sveriges branschstruktur och där arbetstidsförkortningen skedde runt 2000-talet. Dessa är två till antalet och har ett genomsnittligt genomslag på 47 procent.

Det finns sex andra studier som tittar på olika OECD-länder, och därmed på branschstrukturer som i viss mån liknar Sveriges. Metoderna dessa studier använder är dock inte lika tillförlitliga. I genomsnitt visar de på 30 procents genomslag på produktionen av att förkorta arbetstiden.

DIAGRAM 8

Genomslag på produktionen av en arbetstidsförkortning

Procent



Anm: 81 resultat från 11 studier, sorterade från största till minsta genomslag.

Källa: Egna beräkningar.

En tredje grupp studier har tillförlitliga resultat och metoder, men låg relevans för Sverige. En studie tittar på callcenter i Nederländerna och en annan studerar ammunitionsproduktion i Storbritannien under första världskriget. Genomslaget på produktionen av kortare arbetstid är 88 respektive 100 procent i dessa. De studerade branscherna befinner sig långt från Sveriges generella branschstruktur och säger mycket lite om tänkbara effekter av en arbetstidsförkortning i ett helt land.²

Det mest troliga är att produktionen minskar med 40–50 procent av en faktisk arbetstidsförkortning. Att åtta av elva forskningsartiklar och två tredjedelar av estimaten visar på ett genomslag under 50 procent stärker denna tes.³



Foto: LO

² Svenskt Näringsliv lutar sig tungt mot dessa två studier när de hävdar att en arbetstidsförkortning inte skulle leda till några större produktivitetseffekter.

³ För att göra undersökningen hanterbar har studier från före 2010 uteslutits. Det finns dock inget som tyder på att det skulle påverka resultatet. En sammanställning av Bourlès m.fl. (2012) ger ett genomslag på produktionen på 23–50 procent i studier från 2000-talet.

Köparmakt på arbetsmarknaden

På arbetsmarknaden råder monopsonistisk konkurrens. Det betyder att köpare (arbetsgivare) har ett maktövertag över säljare (löntagare) på marknaden. Övertaget leder till lägre löner och sämre villkor än vad företagen egentligen har möjlighet att erbjuda.

En del företag kan gå runt på att erbjuda låga löner, trots att det finns företag som har möjlighet att erbjuda bättre villkor. Det har bland annat observerats i Tyskland. Där ledde en höjning av minimilönen till att löntagare lämnade lågproduktiva företag för mer produktiva företag som kunde betala högre lön. Höjd minimilön innebar därmed ökad produktivitet utan att skada sysselsättningen.

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

Det är troligt att arbetstidsförkortning har mer positiva produktivitetseffekter och mindre negativa sysselsättningseffekter på arbetsmarknader där arbetsgivare har starkast köparmakt. Det tyder på 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.

Sysselsättning

Vilken effekt på sysselsättningen som en arbetstidsförkortning kommer att ha beror på under vilka förutsättningar som arbetstidsförkortningen sker.

Är arbetslösheten hög, eller sysselsättningen låg, är möjligheten att ersätta förlorad arbetstid större. Hur staten och arbetsmarknadens parter agerar gör också skillnad. Sänks arbetstiden 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 arbetstagar sidan.

I fördjupningsrutan *Köparmakt 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. 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 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 efter en arbetstidsförkortning att vara större än vad löntagarna kan efterfråga. Då finns en risk att sysselsättningen minskar om inte staten hjälper till att upprätthålla efterfrågan.

Det är fullt möjligt att skapa positiva sysselsättningseffekter som en effekt av kortare arbetstid. 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 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.

Genomslag på arbetstid

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 lite mindre än fyra timmar. Att den faktiska arbetstiden inte minskar lika mycket som den reglerade beror på att övertid och avvikelser i lokala avtal gör att en arbetstidsförkortning inte får fullt genomslag i hur mycket löntagare faktiskt arbetar.



Foto: Elmirin Thanner

Hur påverkas BNP?

Antagande om full lönekomensation

Uträkningarna i rapporten utgår från full lönekomensation. Det vill säga att en heltidsanställds månadslön hålls konstant. Det innebär en högre timlön, vilket ger en högre månadslön för den som inte minskar arbetstiden fullt ut. Deltidsanställda antas inte minska sin arbetstid och de som arbetar skift antas endast minska arbetstiden ned till 35 timmar per vecka.

Det innebär inte nödvändigtvis att en arbetstidsförkortning på sikt blir gratis för löntagarna. Om en fullt lönekomenserad arbetstidsförkortning ökar företagens kostnader kan detta delvis tänkas påverka prisutvecklingen och därmed reallönetillväxten framåt.

Full lönekomensation har varit regeln vid tidigare sänkningar av normal-arbetstiden i både Sverige och andra länder. Antagandet om full lönekomensation är även viktigt då det är en förutsättning för att företagen ska få incitament att investera i ny teknik och bättre organisation.

Arbetstidsfrågan är inte en enkel fråga om hur tidigare produktivitetsvinster ska fördelas mellan lön och fritid. Frågan är komplex där både lön och arbetstid påverkar produktivitetens utvecklingen genom att sätta press på företag att effektivisera produktionen och investera i ny teknik. Samtidigt som produktivitetens utvecklingen i sig också påverkar löneutrymmet och därmed även hur många timmar vi önskar arbeta.

Hur påverkas BNP av en 35-timmarsvecka?

Sammantaget utfördes 8 602 miljoner arbetstimmar i Sverige år 2024. 78 procent av dessa utfördes av heltidsanställda. Med en sänkning av heltidsmättet 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, där genomsnittet på

produktionen endast blir 45 procent av den faktiskt minskade arbetstiden, innebär det att BNP minskar med 3,1 procent. Det motsvarar 266 miljoner arbetstimmar.

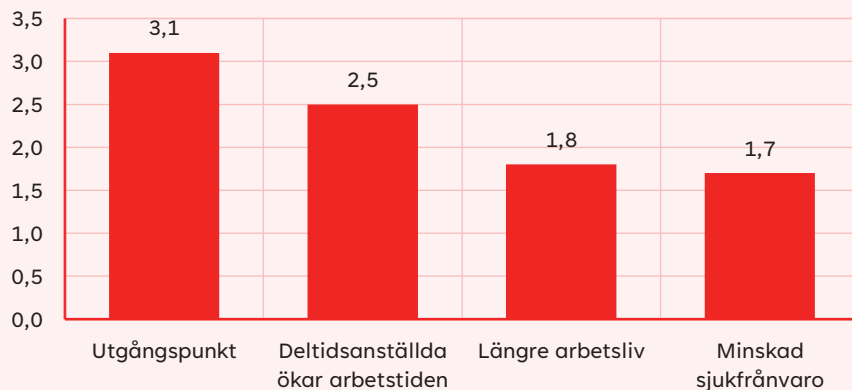
Om ofrivilligt deltidanställda ges möjligheten att öka sin arbetstid med fem timmar i veckan kan 50 miljoner arbetstimmar ersättas och BNP-tappet minska till 2,5 procent. Om äldre, tack vare arbetstidsförkortningen, orkar arbeta längre kan sysselsättningsgraden på sikt öka med 0,5 procentenheter och 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.

På sikt kan en arbetstidsförkortning till 35-timmarsvecka alltså minska BNP med 1,7–3,1 procent. Det motsvarar ett till två års normal BNP-tillväxt.⁴

DIAGRAM 9

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

⁴ De senaste 30 åren har den genomsnittliga reala BNP-tillväxten per capita varit 1,7 procent.

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.

FÖRDJUPNINGSRUTA

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.



Foto: Jonas Ljungdahl

Osäkerhet i beräkningarna

Det finns en stor osäkerhet i denna typ av beräkningar. 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 under samma period ökade.

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 i Frankrike.

Även om beräkningarna ovan är osäkra, pekar det mesta därför mot att en arbetstidsförkortning inte blir dyr i termer av kraftigt minskad produktion.

Tid för mer än arbete

Det finns en tydlig obalans på arbetsmarknaden. Många som arbetar heltid skulle vilja arbeta mindre, medan många deltidsanställda vill arbeta mer. I dag sjukskrivs många i Sverige för stress. Det speglar ett arbetsliv som inte alltid förmår möta människors livsvillkor och behov. Samtidigt visar forskning att en förkortning av arbetstiden leder till mindre stress, mer sömn och förbättrad möjlighet till återhämtning.

Det är viktigt att notera att kostnadsanalysen främst rör de ekonomiska 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. Effekten av 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 den långsiktig hållbarheten i arbetslivet.

Värdet av till exempel förbättrad sömn, minskad sjukfrånvaro eller ökat välmående på arbetet är också komplext att mäta i termer av pengar, men det innebär inte att dessa effekter är oväsentliga.

Arbetslivet har blivit och kommer att bli allt längre. Kvinnor och äldres deltagande på arbetsmarknaden har ökat. Många arbetar hårt och får alltför lite tid för återhämtning. Samtidigt sliter många med en vardag där det svårt att få tiden att räcka till för barn, fritidsintressen, motion och vila. Att engagera sig politiskt eller i föreningslivet blir nära nog omöjligt för många.

Arbetstidsförkortning har ett egenvärde som inte enbart bör bedömas utifrån dess påverkan på produktion eller BNP.

Behovet av välfärd

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

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.

Under antagande om att de positiva produktivitetseffekterna av en arbetstidsförkortning är mindre inom offentlig sektor än inom privat sektor, kommer 98 miljoner arbetstimmar behöva ersättas för att upprätthålla kvaliteten i välfärden.⁵ Drygt en fjärdedel av dessa arbetstimmar kan komma från ofrivilligt deltidanställda som går upp i arbetstid. Övriga timmar kan ersättas av 44 000 heltidsanställningar. Det kan handla om nyanställningar, men också om äldre som orkar arbeta längre och yngre som vill stanna kvar längre i yrket.



Foto: Moa Källström

⁵ För att vara försiktig beräknas genomslaget på produktionen vara 67 procent i välfärden, jämfört med 45 procent för hela ekonomin.

Olika branschförutsättningar

Branscher med låg löneandel (hög kapitalintensitet) kommer att få en relativt mindre kostnadsökning vid en fullt lönekomparerad arbetstidsförkortning. Det beror på att löner inte är den stora kostnaden i dessa branscher. Branscher med stor andel deltidsanställda eller skiftarbete kommer omvänt möta större kostnadsökningar, då dessa gruppers månadslöner kommer att öka vid full lönekomparation.

Även produktivitetsvinsterna kan förväntas fördelas ojämnt mellan branscherna. Det är tyvärr inte möjligt att beräkna produktionsminskning uppdelat på bransch, då det finns alltför lite forskning för att dela upp produktivitetseffekten branschvis.

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 lönekomparation. Majoriteten av kostnadsökningen kommer att kompenseras genom ökad produktivitet. Den resterande delen av kostnadsökningen kan framför allt hanteras på två sätt. Företagen kan höja priserna och de kan minska vinstandelen. Troligen kommer båda att ske.

De branscher där löneandelen är störst och där deltidsarbete är mest utbrett, och som därmed kommer möta störst kostnadsökningar, är branscher som framför allt tillgodoser inhemsk efterfrågan. Handeln är ett exempel på en stor bransch 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.

Exportorienterade branscher, där stora delar av tillverkningsindustrin, jordbruket och gruvindustrin ingår, har svårare att föra över kostnader då deras priser ska vara internationellt konkurrenskraftiga. Dessa branscher kommer också att ha lägre kostnadsökningar än genomsnittet, tack vare hög

kapitalintensitet och få deltidsanställda, vilket gör problemet för konkurrenskraften mindre.



Foto: Jonas Ljungdahl

Omfördelning mellan branscher

Även om det är fullt möjligt att höja löneandelen från dagens 62 procent utan att ekonomin påverkas negativt finns det branscher som kommer att få svårare att klara av en justering av löneandelen.

Exempel på branscher där löneandelen kan komma att öka mycket (och från redan höga nivåer) är annan serviceverksamhet (RUT-tjänster) och restaurangbranschen. 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 restaurangtjänster ökar medan den minskar för RUT-tjänster.

De branscher och företag som inte klarar av att höja lönerna kommer att bli tvungna att frigöra arbetskraft som sedan 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.

Detta innebär troligen att rörligheten på arbetsmarknaden kommer att öka under perioden då arbetstidsförkortningen införs.



Foto: Moa Källström

Solidarisk arbetstidspolitik

Hur stora kostnaderna och produktivitetsvinster blir av en generell arbetstidsförkortning kommer variera mellan olika branscher, och mellan olika företag inom samma bransch. Om arbetstidsförkortningen förhandlas branschvis riskerar vissa grupper få svårt att genomföra arbetstidsförkortning eller behöva betala ett högre pris, till exempel med försämrade arbetsvillkor eller tvingas avstå mer i framtida löneökningar.

En solidarisk arbetstidspolitik utgår från att produktivitetsvinster som tillfaller löntagarna ska fördelas solidariskt oavsett i vilka branscher eller företag de har uppstått. Det bygger på samma princip som den solidariska lönepolitiken – att produktivitetsvinster ska fördelas rättvist mellan löntagare och det framförhandlade ”märket” utgår från ett nationellt löneutrymme vid samordnade förhandlingar om lön.

En solidarisk arbetstidspolitik innebär att arbetstidsförkortningen sker lika och kommer med samma prislapp för alla, oavsett branschens vinster och kostnader. Det betyder att arbetstidsförkortningen inte ska vara avhängig kostnaden för arbetstidsminskning i en viss bransch eller företag, eller bero på enskilda förbunds konfliktstyrka eller den fackliga organisationsgraden.



Foto: Lars Forsstedt

Statens roll

Det finns tre viktiga roller för staten när det kommer till att stötta en arbetstidsförkortning:

1. Upprätthålla (och förstärka) kvaliteten i välfärden.
2. Göra övergången till den nya kortare normalarbetstiden så smidig som möjligt utan att onödiga produktionsbortfall uppstår.
3. Stötta parterna i att normera den nya normalarbetstiden.

Undvika onödiga produktionsförluster

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 dessutom 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.

Samtidigt kan en sådan lönekomensation skapa tillfälliga inflationsimpulser. Under en övergångsperiod kan vissa företag komma att höja priserna där ökad produktivitet och minskad vinstandel inte fullt ut täcker kostnadsökningen per producerad enhet. Vissa företag kommer därtill att anställa fler för att öka eller upprätthålla sin produktion. Det kan även ske en omfördelning av arbetskraft mellan olika branscher, vilket kan leda till tillfälliga flaskhalsar.

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.

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 produktivitsantaganden 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 sprida ut enhetskostnadsökningen över tid 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.

” Sänkningen av arbetsgivaravgiften bör vara tillfällig

När 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 det nya huvudavtalet. I den mån sänkt arbetstid minskar produktionen måste dessa resurser tas någonstans ifrån. Om staten via till exempel en permanent sänkning av arbetsgivaravgiften minskar sina skatteintäkter kommer det behöva kompenseras med nedskärningar på offentliga nyttigheter eller andra skattehöjningar. Sänkningen av arbetsgivaravgiften bör därför vara tillfällig.

Behov av aktiv arbetsmarknadspolitik

Den aktiva arbetsmarknads- och omställningspolitiken är ytterligare en faktor som kan underlätta eller vara ett hinder för möjligheten att öka sysselsättningen, och därmed produktionen, 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 och underlättar omfördelning av arbetskraft mellan branscher och företag.

Normera ny arbetstid för alla

Staten kan komma att behöva stötta parterna i att normera den nya normalarbetstiden. Det är särskilt viktigt i branscher med låg kollektivavtals-täckning. Arbetsgivare utan kollektivavtal ska inte få otillbörlig konkurrensfördel när normalarbetstiden sänks genom avtal. För att få fullt genomslag för en ny arbetstidsnorm på svensk arbetsmarknad kan det därför finnas anledning att kräva att arbetstidslagen ändras i enlighet med parternas överenskommelse.

Tillfälliga statliga stöd, riktade till företag med kollektivavtalade arbetstidsförkortningar, som hjälper till att skapa en full sysselsättningsregim kan bidra till att arbetstidsförkortningen normeras till viss del. En sådan lösning bör även ligga i arbetsgivarernas intresse, eftersom det främjar en hög organisationsgrad hos arbetsgivarna. Därmed ökar förutsättningarna att upprätthålla en fortsatt hög kollektivavtals-täckningsgrad.



Vi samlar Sveriges arbetare

Sedan 1973 har 40-timmarsveckan varit norm i Sverige. LOs senaste kongress fattade ett tydligt beslut: det är dags att veckoarbetstiden förkortas. Det är en investering i både människor och samhälle.

Använd QR-koden om du vill läsa mer om LOs arbete för en generell förkortning av veckoarbetstiden i Sverige.



September 2025

ISBN 978-91-566-3764-3

www.lo.se

