



ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Solidarisk arbetstidspolitik

Författare:

Thomas Carlén

Enheten för samhällspolitik

© Landsorganisationen i Sverige 2025

Omslagsfoto: Moa Källström

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2025

ISBN 978-91-566-3768-1

LO 25.10 100

ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Solidarisk arbetstidspolitik

Det är dags för kortare arbetstider

Det har inte skett någon generell arbetstidsförkortning i Sverige sedan 1973. 40-timmarsveckan är mer än 50 år gammal och åttatimmarsdagen har mer än hundra år på nacken. Det är hög tid för en ny arbetstidsförkortning.

LO-kongressen 2024 beslutade att LO ska verka för att veckoarbetstidsmåttet sänks med bibehållen lön. Det betyder att vi vill avskaffa 40-timmarsnormen. Detta ska i första hand göras genom förhandlingar med arbetsgivarna. LO fick ett tydligt mandat att driva frågan om en generell förkortning av veckoarbetstiden. Ett sådant mandat har tidigare saknats då arbetstidsfrågor under lång tid hanterats på förbunds nivå.

På LOs representantskap hösten 2024 fick LO-styrelsen i uppdrag att förbereda förhandlingar om förkortad arbetstid för arbetare. Samtidigt tillsattes en utredning för att jämföra svenska arbetstider med andra länder samt analysera effekter och kostnader av en generell arbetstidsförkortning. Detta presenterades i LO-rapporten *Kortare arbetstid – fakta, forskning och förutsättningar*.

” Bättre hälsa och högre produktivitet – vinsterna med kortare arbetsveckor är många

Vinsterna med kortare arbetsveckor är många. Det handlar bland annat om bättre hälsa och färre sjukskrivningar, högre produktivitet och ett längre arbetsliv när fler orkar fortsätta arbeta. Samtidigt kan ofrivilligt deltidsanställda få möjligheten att arbeta mer än vad de gör idag.

LO vill driva en solidarisk arbetstidspolitik inspirerad av den sedan länge inarbetade solidariska lönepolitiken.

Skillnaderna i arbetsvillkor och anställningsförhållanden på arbetsmarknaden har ökat under lång tid – både inom arbetarkollektivet och mellan arbetare och tjänstemän. Men den solidariska lönepolitiken har bidragit till att skillnaderna i löneökningstakt inte har ökat lika mycket som andra arbetsvillkor. En solidarisk arbetstidspolitik bidrar på motsvarande sätt till att hålla ihop löntagarna när det kommer till arbetstider.

Principen om solidarisk arbetstidspolitik är densamma som för den solidariska lönepolitiken som har fungerat väl och accepterats av arbetsgivarna vid löneförhandlingar. I denna folder beskrivs därför både den solidariska lönepolitiken och den solidariska arbetstidspolitiken.

Solidarisk lönepolitik

Den solidariska lönepolitiken introducerades av LO under 1950-talet och är fortfarande, i moderniserad form, en hörnpelare i svensk lönebildning. Den har stor betydelse för hela arbetsmarknaden och svensk ekonomi.

Det höjs emellanåt röster att lönerna bör avspegla enskilda företags eller branschers bärkraft och betalningsförmåga. Då kan högproduktiva företag erbjuda högre löneökningar medan lågproduktiva företag enbart kan erbjuda låga, eller rent av inga, löneökningar. Det skulle i sin tur innebära att lågproduktiva företag håller sig flytande genom att inte betala ut rimliga löner till sina anställda. Samtidigt uteblir pressen på företagen att investera och effektivisera, vilket hämmar den framtida produktivitetsutvecklingen.

LO avfärdar idén om lön efter bärkraft. Den är varken fördelnings- eller tillväxtmässigt klok.

” De samlade produktivitetsvinsterna tillhör alla löntagare och ska fördelas solidariskt

Vi vet att produktivitetsökningarna kan variera kraftigt mellan olika företag och branscher. Men i ett modernt samhälle med långtgående arbetsfördelning är vi alla extremt beroende av varandra. Vår egen arbetsprestation beror till stor del på andras förmåga att arbeta, även när arbetet utförs i en annan bransch.

Det handlar om synen på hur värden skapas. LOs utgångspunkt är att de samlade produktivitetsvinsterna tillhör alla löntagare och ska fördelas solidariskt mellan dem.

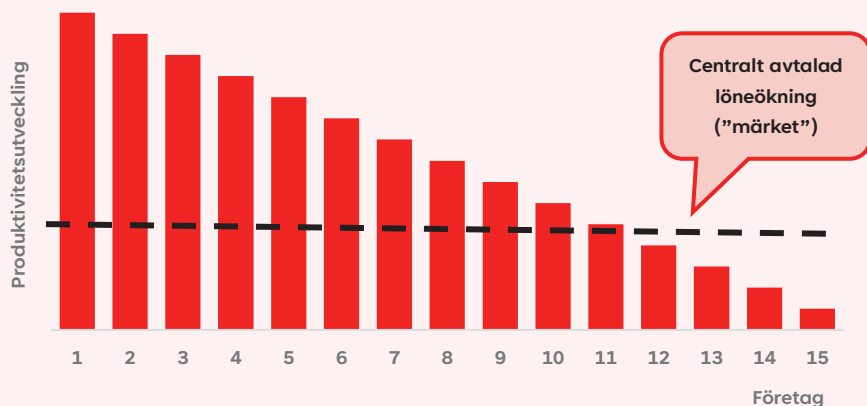
Med den solidariska lönepolitiken utgår LO och LO-förbunden därför ifrån hela näringslivets samlade och genomsnittliga produktivitsutveckling. I en avtalsrörelse innebär det att vi utgår från ett nationellt löneutrymme som inkluderar alla branscher. Trots vissa protester är det i slutändan få som hävdar något annat än att det finns ett nationellt löneutrymme.

Det betyder att de LO-förbund som väljer att ingå i LO-samordningen har ett gemensamt löneökningskrav (samt ofta en låglönesatsning). Förutom produktivitsutvecklingen beaktar facken också inflationsmålet och den svenska konkurrenskraften. Förhandlingarna inleds sedan av industrins parter, som sätter ett "märke" för de centrala löneökningarna som samtliga branscher och löntagare på arbetsmarknaden har att förhålla sig till.

DIAGRAM 1

Illustration av den solidarisk lönepolitiken

15 företag rangordnade efter deras produktivitsutveckling samt centralt avtalad löneökning (exklusive efterföljande lokala löneförhandlingar)



I figuren ovan innebär den solidariska lönepolitiken och en gemensam löneökningstakt (den streckade linjen) att vissa företag inte kommer att ha några problem att betala den avtalade löneökningen. Men företag med låg

produktivitet ställs inför valet att antingen genomföra effektiviseringar för att höja sin produktivitet eller gå i konkurs. Detta gynnar effektiva företag med tillräckligt hög produktivitet, som kan göra goda vinster och anställa fler, och missgynnar de lågproduktiva företagen som riskerar att försvinna. Betydelsen av det enskilda företags lönebetalningsförmåga är med andra ord begränsad.

Den solidariska lönepolitiken sätter alltså press på företag att investera i bland annat ny teknik och kompetensutveckling för sina anställda för att möta lönekostnadsökningen. Lönerna främjar på så sätt den framtida produktivitetens utvecklingen. Samtidigt bidrar den solidariska lönepolitiken till att hålla inflationen under kontroll och begränsa löneskillnaderna mellan olika grupper på arbetsmarknaden.

Solidarisk lönepolitik har alltså både ideologiska och ekonomiska syften.

Solidarisk arbetstidspolitik

För LO har rättviseargumentet alltid varit viktigt vid tidigare generella arbetstidsförkortningar. Det är det nu också. En solidarisk arbetstidspolitik innebär att arbetstiden, i detta fall 40-timmarsveckan, förkortas på ett enhetligt sätt för alla löntagare oavsett bransch eller sektor.

LOs utgångspunkt är att en generell arbetstidsförkortning ska ske med full lönekomensation. Tidigare generella arbetstidsförkortningar i Sverige och i flera andra länder har genomförts med full lönekomensation, utan att varken ekonomin eller arbetsmarknaden påverkats negativt.

En arbetstidsförkortning innebär, åtminstone initialt, en ökad kostnad för arbetsgivarna. Det beror på att produktionen minskar när antalet arbetade timmar minskar. Sker arbetstidsförkortningen med full lönekomensation ökar dessutom arbetsgivarnas lönekostnader per timme.

FULL LÖNEKOMPENSATION

- > Full lönekomensation betyder att veckoarbetstiden sänks med bibehållen månadslön, vilket innebär högre timlöner för både heltids- och deltidsanställda.
- > En lönekomensation är sannolikt nödvändig för att de positiva effekterna på hälsan, produktiviteten och sysselsättningen ska få fullt genomslag.
- > Utan lönekomensation riskerar efterfrågan i ekonomin att minska.

Men en arbetstidsförkortning ger samtidigt vinster. Den kanske viktigaste, åtminstone i relation till arbetsgivarnas kostnader, är ökad produktivitet. De främsta faktorerna bakom produktivitetsvinsterna är:

- > Förbättrad hälsa genom bättre sömn, mindre stress och mer återhämtning möjliggör ett effektivare arbete.
- > Företag får ökade incitament att effektivisera sin verksamhet, bland annat genom investeringar i ny teknik och kompetensutveckling.
- > Bättre arbetsvillkor kan öka motivationen och minska personalomsättningen.

LOs beräkningar, baserade på en rad forskningsstudier, tyder på att drygt hälften av kostnaden försvinner tack vare ökad produktivitet. Det betyder att om arbetstiden exempelvis minskar med en timme, så minskar produktionen i praktiken bara med knappt en halvtimme.

Produktivitetsvinster och kostnader kommer att variera mellan olika företag. Att då variera längden på arbetstidsförkortningen beroende på förutsättningarna i olika företag och branscher strider mot tanken om en solidarisk arbetstidsförkortning.

En solidarisk arbetstidspolitik innebär en generell arbetstidsförkortning där alla branscher sänker arbetstiden lika mycket, oavsett respektive bransch förutsättningar. Den solidariska arbetstidspolitiken handlar därför om att säkerställa kortare arbetstid även i de branscher där produktivitetsvinsterna

bedöms som begränsade eller där kostnaderna kan bli extra stora, utan att löntagarna i dessa branscher måste betala mer. Löntagarna ska inte belastas olika hårt beroende på var de arbetar.

Principen är densamma som för den solidariska lönepolitiken. Arbetstidsförkortningen ska ske oavsett enskilda företags eller branschers förmåga att möta den kostnadsökning som förkortningen medför.

” Löntagare ska inte belastas olika hårt beroende på var de arbetar

Produktivitetsutvecklingen i en bransch är beroende av det arbete som utförs i andra branscher. Exempelvis bidrar offentlig sektor till produktivitetsvinster i näringslivet. Alla löntagare, oavsett var de arbetar, är alltså med och bidrar till Sveriges samlade produktivitetsvinster och skapar gemensamt vårt välbefinnande.

Produktivitetsvinster ska därför fördelas solidariskt mellan alla löntagare, oavsett var vinsterna har uppstått, genom att alla får full lönekomensation för minskad arbetstid. Det stärker företagets incitament att öka sin produktivitet och bidrar till näringslivets förnyelse.

Därför utgår vi ifrån Sveriges samlade produktivitetsutveckling och bedömningen av produktivitetsvinster för hela ekonomin. Det betyder att vi, på samma sätt som den solidariska lönepolitiken, utgår från ett nationellt arbetstidsförkortningsutrymme.

Den solidariska lönepolitiken strävar efter begränsade löneskillnader oavsett arbetets innehåll. Detsamma kan sägas om den solidariska arbetstidspolitiken. En viktig fördel är att villkoren i olika branscher hålls ihop när alla kan få en enhetlig arbetstidsförkortning. Stora skillnader i arbetstider, löner och andra villkor skapar stora problem i samhället och i ekonomin. Det vill vi undvika.

Vad krävs för att den solidariska arbetstidspolitiken ska fungera?

LO vill åstadkomma en bred reform som kommer alla löntagare till del. För att lyckas med en solidarisk arbetstidspolitik krävs därför någon form av samordning mellan LO-förbunden. Vi behöver göra det här gemensamt. Om arbetstidsförkortningen förhandlas branschvis utan samordning riskerar vissa grupper att behöva betala ett högre pris, exempelvis genom försämrade arbetsvillkor eller att tvingas avstå mer i framtida löneökningar.

Med en samordning blir vi starkare tillsammans. De fackförbund och branscher som har sämre möjligheter att själva nå ett bra resultat får stöd och hjälp av alla andra.

Tillsammans kan vi ta ansvar för en stor del av arbetsmarknaden och påverka hur de vinster och kostnader som uppstår när veckoarbetstiden sänks ska fördelas. Produktivitetsvinsterna ska inte enbart tillfalla arbetsgivarna. Arbetsgivarna kan ta en del av kostnaden genom att exempelvis sänka sina vinstmarginaler. Löntagarna kan å sin sida behöva acceptera något lägre löneökningar under en tid.

” Tillsammans kan vi ta ansvar och påverka hur vinsterna och kostnaderna fördelas

I likhet med lönebildningen behöver parterna ta hänsyn till Sveriges internationella konkurrenskraft vid arbetstidsförkortningar. Sedan 1990-talet har *i takt med Europa* varit en viktig förutsättning när vi förhandlar nya löneavtal. Det betyder att svenska lönekostnader inte bör vara avsevärt högre (eller lägre) än i våra konkurrentländer. Samma utgångspunkt – *i takt med Europas arbetstider* – visar att Sverige kan sänka arbetstiden eftersom arbetstiden redan är kortare i många andra länder.

Vi behöver också ta hänsyn till arbetsgivarnas möjligheter att anpassa verksamheterna till de kortare arbetstiderna. Därför är det rimligt att

genomföra arbetstidsförkortningen stegvis under ett antal år. Så har också skett vid tidigare generella arbetstidsförkortningar.

Staten har en viktig roll

LO har valt att i första hand arbeta för kortare veckoarbetstid genom förhandlingar med arbetsgivarna. Men när detta väl har gett resultat behöver arbetsmarknadens parter samarbeta med staten.

Staten har en självklar och viktig roll för den solidariska arbetstidspolitiken. Det handlar bland annat om att staten behöver:

- > Främja och underlätta en uppgörelsen mellan arbetsmarknadens parter.
- > Ta en del av kostnaden för arbetstidsförkortningen.
- > Säkerställa god omställningsförmåga för anställda och arbetslösa genom aktiv arbetsmarknads- och omställningspolitik.
- > Säkerställa hög efterfrågan i ekonomin och på arbetsmarknaden.

Staten kan ta en del av kostnaden för arbetstidsförkortningen genom att bland annat tillföra mer resurser för att anställa fler i välfärden. Samtidigt gynnas även staten av att deltidsanställda kan gå upp i arbetstid, äldre orkar arbeta längre och att sjukskrivningarna minskar.

ORDLISTA

Generell arbetstidsförkortning	Sänkning av den normala veckoarbetstiden för alla. Handlar om att avskaffa 40-timmarsnormen.
LO-samordningen	Baseras på gemensamma krav, stöd och samarbete mellan LO-förbunden vid förhandlingar.
Solidarisk lönepolitik	Utgår från ett nationellt löneutrymme och att den samlade produktivitetsökningen tillhör alla löntagare.
Solidarisk arbetstidspolitik	Arbetstiden förkortas på ett enhetligt sätt för alla löntagare oavsett bransch. Utgår från att den samlade produktivitetsökningen tillhör alla löntagare och ska fördelas solidariskt mellan dem.



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. Därför vill LO driva en solidarisk arbetstidspolitik.

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



Oktober 2025

ISBN 978-91-566-3768-1

www.lo.se

