

Kommunal.



**Arbetstidsförkortning
Tid är pengar**



**KONGRESS
2019**

Arbetstidsförkortning Tid är pengar

EN KONGRESSRAPPORT OM MÖJLIGA KONSEKVENSER
AV EN ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Innehåll

Förord	1
Sammanfattning	2
Bakgrund	4
Arbetstidsförkortningar historiskt.....	4
Utvecklingen av Kommunals arbetstidspolitik.....	5
Deltid/heltid.....	6
Avtal.....	6
Teoretiskt om arbetstidsförkortning	8
Teori om kostnad.....	8
Teori om arbetstid, sysselsättning och produktivitet.....	8
Avtal kontra lagstiftning.....	9
Metod och data	10
Medlemsundersökning.....	10
Löner och arbetstider.....	10
Löneutrymme och inflation.....	11
Rekryteringsprognos.....	11
Fokusgrupp.....	11
Prioriteringar bland Kommunals medlemmar	12
Hur lång bör arbetsveckan vara?.....	12
Kortare arbetstid eller högre lön?.....	13
Konsekvenser för löneutvecklingen	15
Hur lång tid tar det att korta arbetstiden?.....	15
Löneutvecklingen i tre scenarion.....	16
Konsekvenser för jämställdheten	18
Scenario 1 - Hela utrymmet till löneökning.....	19
Scenario 2 - Hela utrymmet till arbetstidsförkortning.....	19
Scenario 3 - Arbetstidsförkortning med bibehållen reallön.....	19
Konsekvenser för rekryteringsbehovet	20
Scenario 1 - Ingen arbetstidsförkortning.....	21
Scenario 2 - Arbetstidsförkortning oavsett sysselsättningsgrad.....	21
Scenario 3 - Arbetstidsförkortning med uppräknad sysselsättningsgrad.....	22

Konsekvenser för arbetsmiljö och hälsa.....	23
Lärdomar från Svartedalens äldrecentrum.....	23
Lärdomar från tidigare försök i Sverige.....	24
Lärdomar från övrig forskning om hälsa och arbetstid.....	25
Arbetstidsförkortningar i andra länder.....	27
Frankrike.....	27
Tyskland.....	28
Statligt finansierad arbetstidsförkortning.....	30
Kostnadsberäkningar på Kommunals avtalsområden.....	30
Kostnadsberäkningar för hela samhällsekonomin.....	30
Arbetstidskonton - en alternativ lösning.....	32
Hur stor är avsättningen och hur beräknas uttaget?.....	33
I vilken utsträckning omsätts arbetstidskonton i förkortad arbetstid?.....	34
Diskussion.....	36
Arbetstidskonton som en väg framåt.....	37
Hur omfattande blir utrymmet i ett arbetstidskonto?.....	37
Arbetstidskonton - bara under rätt förutsättningar.....	39
Förbundsstyrelsen föreslår kongressen att anta följande:.....	40
Referenser.....	41


Förord

Arbetstiden är en angelägen fråga för Kommunals medlemmar och frågan har under lång tid återkommit i såväl arbetstidsutredningar som kongressmotioner. På kongressen 2016 bifölls en att-sats om att förbundet till nästkommande kongress skulle ta fram en arbetstidsrapport som belyser de långsiktiga konsekvenserna av en arbetstidsförkortning. Denna rapport är resultatet av det arbetet.

Förutom en strikt konsekvensanalys beslutade Kommunals ledning att rapporten skulle ta tillfället i akt att ta ett bredare grepp om arbetstidsfrågan. Utöver kongressuppdraget har rapporten därför försökt dra slutsatser och utveckla politiska svar på hur Kommunal ska förhålla sig till frågan om arbetstidsförkortning. Rapporten fokuserar huvudsakligen på frågor kopplade till arbetstidens längd. Med det sagt är det viktigt att komma ihåg att goda arbetstidsvillkor inte enbart handlar om *hur länge* vi arbetar, utan i stor utsträckning också om *hur* och *när* vi arbetar.

Under rätt förutsättningar är kortare arbetstid i grunden något eftersträvansvärt. Det är anledningen till Kommunals vision om 30 timmars arbetsvecka. Samtidigt måste förbundets arbetstidspolitik vara sammanhållen och resultatinriktad. Nära hälften av Kommunals medlemmar arbetar deltid och den genomsnittliga heltidslönen är idag klart lägre än genomsnittet inom manligt dominerade förbund. Ett kortsiktigt mål om sänkt heltidsmått måste därför vägas mot andra beslutade mål om heltidsarbete som norm, ökade reallöner och ökad jämställdhet.

Rapporten belyser dessa avvägningar och pekar ut en möjlig väg framåt för Kommunals arbetstidspolitik. Rapporten är skriven av utredare Hampus Andersson på förbundskontoret, med understöd av kollegor på utredningsenheten och arbetsplats- och avtalsenheten. Viktiga och vägledande kommentarer gavs också av en fokusgrupp med inbjudna medlemmar från samtliga av Kommunals avdelningar.



Lenita Granlund

Sammanfattning

Den här rapporten försöker belysa och beräkna följderna av en arbetstidsförkortning från 37,5 timmars arbetsvecka, vilket har använts som ett genomsnittligt heltidsmått för Kommunals medlemmar, till 30 timmars arbetsvecka. Rapportens beräkningar är grova uppskattningar och syftar främst till att illustrera konsekvenserna av hur ett givet löneutrymme fördelas. De utgår från grundläggande antaganden om 2,2 procents årligt löneutrymme och 1,2 procents inflation. Rapportens huvudresultat är följande:

- **Sämre löneutveckling.** Beräkningarna visar att 30 timmars arbetsvecka kan uppnås genom stegvisa avtal över en period på 10 till 22 år, beroende på hur stor andel av utrymmet som avsätts. Om hela löneutrymmet tas ut i arbetstidsförkortning uppnås 30 timmars arbetsvecka efter 10 år. Det skulle enligt beräkningarna innebära en reallönesänkning med 11,3 procent. Om hela utrymmet istället används till löneökningar skulle reallönen under samma period öka med 10,8 procent.
- **Mindre jämställd arbetsmarknad.** Idag är heltidslönen för en undersköterska i genomsnitt 89,8 procent av heltidslönen för en industriarbetare. Om undersköterskans arbetstid genom avtal kortas till 30 timmar kommer heltidslönen, som andel av industriarbetarens, att sjunka till 71,9 procent.
- **Ökat rekryteringsbehov.** Utan en arbetstidsförkortning beräknar Sveriges Kommuner och Landsting att den totala personalstyrkan enbart inom kommunal barn- och äldreomsorg behöver öka med ca 60 000 personer fram till 2026. Genomförs en arbetstidsförkortning beräknar Kommunal att den siffran istället blir ca 120 000 personer.
- **Osäker effekt på arbetsmiljö och hälsa.** Försök med arbetstidsförkortning ger vissa antydningar om positiva effekter på sysselsättning och hälsa, men den generella slutsatsen i översiktsstudier är att effekterna antingen är marginella eller ytterst osäkra. En arbetstidsförkortning kan därför inte antas "betala sig själv", exempelvis genom betydande minskningar av sjukskrivningstalen.
- **En generell förkortning saknar stöd hos medlemmarna.** Rapporten inkluderar en undersökning som visar att en majoritet av Kommunals medlemmar inte vill byta framtida löneökningar mot kortare arbetstid. Samtidigt har andelen som vill prioritera arbetstidsförkortning ökat från 21 procent år 2005 till 39 procent år 2018.

Många medlemmar vill redan idag prioritera kortare arbetstid, men stöd för en generell förkortning saknas. Rapporten landar därför i ett förslag om arbetstidskonton. Arbetstidskonton innebär en partiell avsättning som den anställde kan välja att ta ut i betald ledighet, pensionsavsättning eller kontant betalning. Rätt konstruerat innebär arbetstidskonton i praktiken en valfri arbetstidsförkortning. Kommunals förslag är att lösningen med arbetstidskonton ska diskuteras och beredas vidare på avtalskonferenser och i avtalsdelegationer under 2019.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen att anta följande:

- 1. Kollektivavtalade arbetstidskonton**
Kan införas stegvis givet tillräckligt löneutrymme och rätt avtalsmässig konstruktion, med ett mål om att på sikt uppnå arbetstidskonton omfattande 50 timmars valfri arbetstidsförkortning per år. Arbetstidskonton föreslås beredas och diskuteras vidare på avtalskonferenser och i avtalsdelegationer under hösten 2019.
- 2. Heltidsarbete som norm och rättvisa löner**
Gärna en generell arbetstidsförkortning, men först rättvisa löner och heltidsarbete som norm. Kommunal arbetar mot ett delmål om 75 procent heltidsarbetande. Därefter utvärderas arbetstidsstrategin på nytt. Arbetet med rättvisare löner fortsätter löpande.
- 3. Vision om 30 timmars arbetsvecka**
Visionen om 30 timmars arbetsdag ligger kvar. Kommunal anser fortsatt att kortare arbetstid är eftersträvansvärt, givet förändringsordningen i (2).

Bakgrund

ARBETSTIDSFÖRKORTNINGAR HISTORISKT

Tidigare arbetstidsförkortningar har generellt sett föregåtts av att några branscher har kortat arbetstiden genom avtal. Det utmärkande är att förbund inom privat sektor har gått före och kortat arbetstiden, varpå lagstiftare har följt och ändrat den dispositiva normalarbetstiden för att skapa ett mer jämlikt arbetstidsförhållande nationellt. Nedan följer en summering av arbetstidsförkortningar under de senaste 100 åren:

1919–1920: Riksdagen beslutade om 8 timmars arbetsdag och 48 timmars arbetsvecka (arbete på lördagar). Vid sidan av kravet på allmän och lika rösträtt hade kampen för 8 timmars arbetsdag, 8 timmars frihet och 8 timmars vila varit den tidiga arbetarrörelsens viktigaste fråga.

1957: Riksdagen beslutade om övergång från 48 till 45 timmars arbetsvecka. Förkortningen genomfördes via avtal med en timme per år under tre år med ny normalarbetsvecka om 45 timmar från 1 januari 1960.

1966: SAF och LO avtalade om ny arbetstidsförkortning till 42,5 timmar. Förkortningen genomfördes 1967–1969 och motsvarade en förkortning om ca 0,8 timmar per år och vecka. För offentligt anställda skedde förkortningen från 45 till 42,5 timmar i ett steg 1968. SAF ingick avtal efter varsel om storstrejk och lagstiftning.

1970: Riksdagen beslutade att en arbetstidsförkortning till 40 timmars arbetsvecka ska vara genomförd senast den 1 januari 1973. För SAF/LO förkortades tiden med 0,4 timmar 1971, 1,7 timmar 1972 och 0,4 timmar 1973.

1990-tal: Kostnaden för en generell arbetstidsförkortning ställdes alltmer mot andra angelägna reformer. Flera fackliga organisationer kom att prioritera satsningar på högre lön, rätt till heltid och högre bemanning.

2000-tal: Under 1990- och 2000-talet har det skett en viss arbetstidsförkortning genom avtal. Industrin har varit föregångare, exempelvis genom avsättningar till så kallade arbetstidskonton (eller tidsbanker). Där kan individen själv, eller via lokala avtal, mer eller mindre fritt välja att ta ut timmar ur kontot som ledig tid, pensionsavsättning eller lön. Facken inom industrin har sedan 1990-talet ett mål om att dessa konton ska uppnå en volym om 100 timmar per år, där vissa avtal i nuläget nått 60–70 timmar.

Under perioden 1957 (48 timmar) till 1973 (40 timmar) förkortades veckoarbetstiden med i genomsnitt en halvtimme per år (motsvarande ca 1 procent). Parallellt med förkortningar av arbetsveckan har riksdagen också successivt utökat antalet semesterdagar, från 4 dagar år 1931 till 25

dagar år 1978. Utökningen av antalet semesterdagar skedde liksom vid arbetstidsförkortningarna i olika takt för olika grupper. Till exempel tillkom 1946 tre veckors semester för alla ungdomar under 18 år och fem år senare infördes en generell lag som inkluderade alla anställda.

Efter 1973 har riksdagen inte beslutat om någon generell förkortning av normalarbetsveckan. Riksdagen har dock stiftat ledighetslagar riktade till utvalda grupper, ofta temporära, under begränsade delar av yrkeslivet. Det handlar bland annat om fackligt förtroendevalda, småbarnsföräldrar och studenter.

UTVECKLINGEN AV KOMMUNALS ARBETSTIDSPOLITIK

Från 1988 till 2006 hade Kommunal ett uttalat mål om 30 timmars arbetsvecka med full lönekomensation. Därefter har synen på arbetstid ändrats och justerats i flera steg, varav några listas nedan:

Kongressen 2004: Beslut om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att ta fram en ny målsättning gällande arbetstider. Arbetsgruppens slutrapport *Hela tiden – en helhetssyn på arbetstidsfrågan* presenterades och beslutades på förbundsmötet 2006.

Förbundsmötet 2006: 30 timmars arbetsvecka en vision istället för ett mål. Motiveringen var att det är svårt att kombinera en fullt finansierad arbetstidsförkortning med en höjning av medlemmarnas relativlöner och förbundets mål inom välfärdspolitiken. Förbundsmötet beäste också den sedan tidigare fastlagda målsättningen om ”Heltidsarbete en rättighet – deltidarbete en möjlighet”.

Kongressen 2010: Målsättningarna från 2006 bekräftades samtidigt som det bland annat beslutades att ”rätten till heltid har högsta prioritet inom förbundets arbetstidspolitik, liksom att anställningarna ska vara tillsvidare.”

Kongressen 2013: Återigen beästes visionen om 30 timmars arbetsvecka. I övrigt beslutades att Kommunal ska arbeta för att visstidsanställningar ska övergå till tillsvidareanställningar efter två år, att arbetspassens längd ska motsvara en miniminivå samt att Kommunal ska främja lokala arbetstidslösningar.

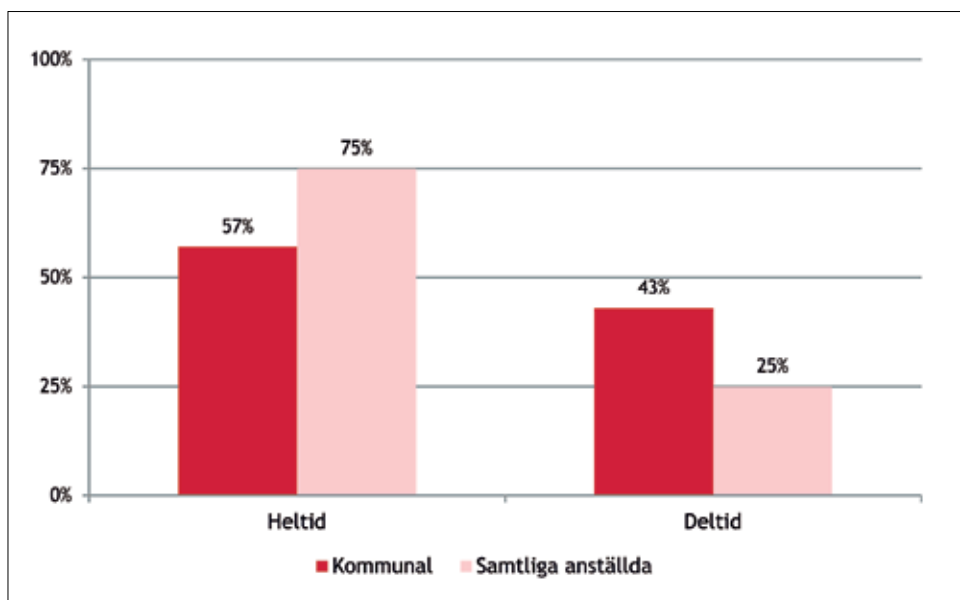
Kongressen 2016: Rapporten *Jämlik jämställdhet* antogs som ett komplement till arbetstidsstrategin *Rätt arbetstid* som tagits fram året innan. Genom dessa beslut frångicks skrivelsen ”Heltid en rättighet – deltid en möjlighet” och ersattes av ett tydligare fokus på ”Heltidsarbete som norm”.

2016: Kollektivavtal med Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) om att förändra arbetsorganisationen så att heltidsarbete blir norm både för nyanställda och för dem som redan är anställda. Lansering av ”Heltidsresan”.

DELTID/HELTID

Arbetstidens längd är en av de tydligaste markörerna för ojämställdhet och ojämlikhet på svensk arbetsmarknad. Många av Kommunals medlemmar bekostar sin egen arbetstidsförkortning med deltidsarbete. Deltidsarbete är betydligt mer utbrett inom Kommunals avtalsområden jämfört med arbetsmarknaden i stort. Konsekvensen är lägre lön och sämre pension. Figur 1 visar andelen hel- och deltidsanställda inom Kommunal respektive för samtliga anställda år 2016. Sett till samtliga anställda var andelen deltidsanställda 25 procent, medan andelen deltidsanställda bland Kommunals medlemmar var hela 43 procent. Eftersom Kommunals medlemmar inkluderas i kategorin samtliga anställda är avvikelsen egentligen ännu större. I flera manligt dominerade branscher uppgår andelen heltidsarbetande till närmare 90 procent.

Figur 1. Andel hel- och deltidsanställda år 2016



Källa: LO (2017) Anställningsformer och arbetstider 2017.

AVTAL

Arbetstidslagen (ATL) anger att ordinarie arbetstid ska vara högst 40 timmar per vecka. Lagen är dispositiv, vilket innebär att arbetsmarknadens parter kan teckna kollektivavtal om arbetstidens omfattning och förläggning. Det handlar både om centrala avtal för branscher och sektorer samt lokala avtal för arbetsgivare och arbetsplatser. Ofta är arbetstidens längd kopplad till arbetsprocesser och när på dygnet verksamheten är förlagd. Arbete på kvällar, nätter och helger samt på oregelbundna tider har ofta en högre lönepremie än arbete på dagtid under vardagar.

För många av Kommunals medlemmar är heltidsmättet i praktiken lägre än den lagstadgade maxgränsen på 40 timmar per vecka. I flera avtal gäller att ju oftare arbetstagare arbetar oregelbundna tider desto kortare är arbetstiden.

Kommunals största centrala avtal, Huvudöverenskommelsen (HÖK) med SKL, innebär i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. När arbetet är förlagt till både vardagar och helger minskar arbetstiden till 38 timmar och 15 minuter och för vissa yrkesgrupper till 37 timmar. Arbeta på natten innebär vanligtvis en normalarbetsvecka om 36 timmar och 20 minuter. Oregelbundet arbete innebär ytterligare minskningar av arbetstiden som varierar beroende på hur ofta det sker. På lokal nivå har Kommunal tecknat flera kollektivavtal om förkortad arbetstid. Det kortaste avtalade heltidsmåttet är 34 timmar per vecka och gäller för ständigt nattarbete i Kommunals djursjukvårdsavtal med Gröna arbetsgivare (tidigare SLA).

Arbetstidsmodellen är liknande i andra LO-förbund. Enligt Handels avtal är veckoarbetstiden i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka. IF Metalls Teknikavtal innebär i genomsnitt 40 timmars arbetsvecka för arbete i tvåskift på dagtid under veckodagar. Kontinuerligt treskift ger ett heltidsmått om 36 timmar per vecka för både Pappers och IF Metalls Teknikavtal. Ett heltidsmått om 34 timmar per vecka gäller förutom i Kommunals djursjukvårdsavtal även för ständigt nattarbete i IF Metalls Teknikavtal.

Flera avtal har också avtalade arbetstidsförkortningar i form av arbetstidskonton med årliga uttag. Dessa lösningar diskuteras mer ingående under rubriken "Arbetstidskonton – en alternativ lösning".

Teoretiskt om arbetstidsförkortning

TEORI OM KOSTNAD

Kostnadseffekterna av en arbetstidsförkortning beror i första hand på hur eller om lönerna kompenseras. Vid full lönekomensation hålls den anställdes månadslön konstant vilket betyder att timlönen måste stiga för att kompensera bortfall i arbetstimmar. Detta innebär en direkt ökning av produktionskostnaderna som, allt annat lika, minskar efterfrågan på arbetskraft. Om produktionen ska hållas konstant måste en arbetstidsförkortning, allt annat lika, istället bekostas med motsvarande sänkning av lönekostnaden per månad.

Att korta arbetstiden innebär alltid en alternativkostnad. Resurserna som används för att korta arbetstiden skulle i ett alternativt scenario kunna användas till något annat, exempelvis en löneökning. För en arbetsgivare innebär en arbetstidsförkortning i praktiken samma utgiftsförändring som en löneökning eftersom fler personer behöver anställas för att generera samma antal arbetstimmar.

Hur kostnaden av en arbetstidsförkortning faller ut på verksamhetsnivå beror i hög grad på typ av verksamhet. En stor skillnad gäller här mellan kapitalintensiv och arbetsintensiv verksamhet. Kommunal organiserar medlemmar på många arbetsintensiva avtalsområden, exempelvis inom vård och omsorg, där lönerna ofta står för över 80 procent av verksamhetens totala utgifter. I mer kapitalintensiva branscher, såsom mycket av den industriella varuproduktionen, utgör lönerna en betydligt mindre andel av utgifterna. Givet hel eller delvis lönekomensation kommer en arbetstidsförkortning att ha större kostnadsmässiga konsekvenser för arbetsintensiva verksamheter, eftersom en större faktor i den totala omsättningen berörs.

TEORI OM ARBETSTID, SYSSELSÄTTNING OCH PRODUKTIVITET

En vanlig invändning mot förutsägelser om kostsamma arbetstidsförkortningar är att reducerad arbetstid påstås leda till positiva sidoeffekter som minskad arbetslöshet, ökad produktivitet och färre sjukskrivningar, där det sistnämnda antas vara särskilt relevant inom offentlig sektor. Dessa faktorer är dock ytterst osäkra och teoretiska utvärderingar har i regel bedömt att effekterna på sikt är marginella.¹

Ortodox ekonomisk teori säger istället att sysselsättningseffekterna av kortad arbetstid på lång sikt borde vara obefintliga, eftersom färre arbetade timmar förväntas leda till motsvarande minskning i produktion. Enligt teorin kan "arbetsdelning" bara fungera om vi antar att den totala produktionen är konstant (det finns en viss mängd arbete som "måste göras", oavsett hur vi organiserar arbetstiden), medan den enligt klassisk modell varierar med och påverkas av kostnadsläget.

¹ Se exempelvis Konjunkturinstitutet (2002) Samhällsekonomiska effekter av en allmän arbetstidsförkortning.

Sysselsättningseffekterna vid en arbetstidsförkortning påverkas också av förändringar i förhållandet mellan fasta och rörliga kostnader. Lönekostnaden är att beteckna som en *rörlig kostnad*, medan *fasta kostnader* inkluderar utgifter för personaladministration, personalomsättning och utbildning. Vid en arbetstidsförkortning ökar de fasta kostnadernas andel av den totala kostnaden eftersom de fasta kostnaderna är beroende av antalet anställda, inte antalet arbetade timmar. Konsekvensen blir att en arbetstidsförkortning utan lönekompensation inte behöver leda till att verksamheten nyanställer, åtminstone inte i motsvarande grad, eftersom kostnaderna för nyrekrytering har stigit i relation till lönekostnaderna.

Ett sätt att reducera kostnaderna av en arbetstidsförkortning är att öka produktiviteten. Det finns visst fog för att tro att en kortare arbetsdag leder till ökad prestationsförmåga utslaget per timme, men det har visat sig svårt att öka produktiviteten inom många av dagens arbetsintensiva branscher. Ökad produktivitet är heller inte önskvärt till varje pris. Att redan pressad personal får springa ännu fortare eller att vårdkontakter blir automatiserade istället för personliga är inte nödvändigtvis varken kvalitetsfrämjande eller kostnadseffektivt på sikt.

AVTAL KONTRA LAGSTIFTNING

På senare år har flera statliga utredningar landat i slutsatsen att det bästa sättet att hantera en eventuell arbetstidsförkortning och andra arbetstidsregleringar är via kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.² Det finns flera fördelar med att korta arbetstiden genom avtal istället för genom lagstiftning. Båda parternas intressen kan beaktas och olika lösningar kan väljas utifrån enskilda branschens specifika behov, något som är svårare att formulera i lagstiftning. Om fack och arbetsgivare hittar en gemensam lösning centralt kan det också bidra till bättre långsiktighet samtidigt som de som ansvariga parter kan bevaka att avtalen följs lokalt.

Ett möjligt hinder för avtalslösningen kan vara begränsad framkomlighet i diskussioner mellan parterna.³ Traditionellt har arbetsgivarna varit emot lagstiftning om arbetstid medan LO i praktiken har varit för lagstiftning på arbetstidens område under hela 1900-talet. LO:s ingång har historiskt byggt på en syn om att arbetstidsbegränsning, till vilket man också räknade semester, är att betrakta som en social skyddslagstiftning och att detta skydd skulle vara oberoende av ekonomiska konjunkturer och fackliga maktförhållanden.⁴ Ett problem med avtalslösningar för arbetstiden är därför att branscher med svagare förhandlingsläge kan få ”sämre” utfall och att anställda på arbetsplatser utan kollektivavtal inte alls omfattas av kollektivavtalade bestämmelser.

² Se exempelvis SOU 1996:145 och SOU 2005:105.

³ SOU 2018:24, s. 277-278.

⁴ Isidorsson (2001) Striden om tiden - arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv, Göteborgs universitet (avhandling), s. 97-107.

Metod och data

Att mäta konsekvenserna av en hypotetisk reform är svårt och bygger av naturliga skäl på en del metodologiska antaganden. Nedan följer en sammanställning av de metoder, antaganden och data som ligger till grund för rapportens analyser.

MEDLEMSUNDERSÖKNING

Avsnittet om medlemmarnas syn på arbetstidsfrågan bygger på en undersökning som genomfördes av Novus och riktades till medlemmar i Kommunal i yrkesverksam ålder. Undersökningen genomfördes under september och oktober 2018 och innefattar 2 765 genomförda webbintervjuer. Det motsvarar 36 procent av bruttourvalet, vilket av Novus bedöms som en godtagbar svarsfrekvens för den typen av undersökning. Urvalet är draget slumpmässigt ur Kommunals medlemspanel som i sig är en slumpmässigt förrekryterad representativ panel av medlemmar i Kommunal. Resultaten har viktats baserat på kön, ålder samt huruvida den svarande har ett förtroendeuppdrag för Kommunal eller inte.

Novus har i sin utvärdering av undersökningen tittat på svarsmönster i olika bakgrundsvariabler och bedömer att undersökningen har mycket god validitet för hela Kommunals medlemskår. De avvikelser i svarsmönster som hittats är kända sedan tidigare och har kompenserats via ovan nämnda viktning. Resultaten stabiliserade sig på totalnivå redan efter hundratalet svar och det finns enligt utvärderingen ingenting som tyder på att resultaten inte skulle vara representativa.

LÖNER OCH ARBETSTIDER

Data för löner och arbetstider är hämtade från Kommunals och SKL:s partsgemensamma statistik. Den använda statistiken är av hög kvalitet och omfattar merparten av Kommunals medlemmar.

Tiden det tar att genomföra en arbetstidsförkortning är beräknad på en förkortning från 37,5 till 30 timmar per vecka. 37,5 timmar är ett uppskattat genomsnitt av dagens heltidsmått för Kommunals medlemmar. Om tiden istället justeras upp till 38,25 timmar per vecka förändras uträkningarna bara marginellt.⁵ Alla uträkningar ska ses som grova uppskattningar och den exakta (alternativ)kostnaden för en arbetstidsförkortning är beroende av löneutvecklingstakten och dess relation till inflationen. För beräkningarna har dessa osäkerheter större betydelse än om förkortningen är beräknad från 40, 38,25 eller 37,5 timmar.

⁵ Tiden för en förkortning till 30 timmar skulle då beräknas ta 11 istället för 10 år med hela löneutrymmet och 24 istället för 22 år med bibehållen reallön.

LÖNEUTRYMME OCH INFLATION

Konsekvensberäkningarna utgår huvudsakligen från att arbetstiden kortas avtalsvägen, vilket betyder att hela eller delar av löneutrymmet används till att korta arbetstiden. I beräkningarna har löneutrymmet antagits ligga fast på 2,2 procent per år, vilket för Kommunals avtalsområden motsvarar den genomsnittliga löneökningen från 2015 till 2016 (som låg till grund för den senaste huvudöverenskommelsen med SKL). På samma sätt har inflationstakten antagits ligga fast på 1,2 procent per år, vilket motsvarar den genomsnittliga inflationstakten för perioden 1995–2014.⁶

REKRYTERINGSPROGNOS

Rekryteringsprognosen för olika arbetstidsscenario utgår från SKL:s rekryteringsrapport från 2018. Beräkningar och antaganden gäller specifikt för rekryteringsavsnittet och en mer ingående diskussion om metod och data återfinns därför under rubriken ”Konsekvenser för rekryteringsbehovet”.

FOKUSGRUPP

En fokusgrupp bestående av representanter från alla Kommunals avdelningar bjöds in att delta i ett möte som hölls i Stockholm i november 2018. Närapå samtliga hade möjlighet att medverka och mötesdeltagarna representerade flera av Kommunals olika yrkesgrupper. På mötet diskuterades ett första utkast till kongressrapporten inklusive möjliga slutsatser för Kommunals arbetstidspolitik. Mötesdeltagarna var genomgående positiva till rapportens upplägg och slutsatser, men kom samtidigt med flera kommentarer som har beaktats och behandlats i rapportens slutversion.

⁶ LO (2016) *Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner*, s. 80.

Prioriteringar bland Kommunals medlemmar

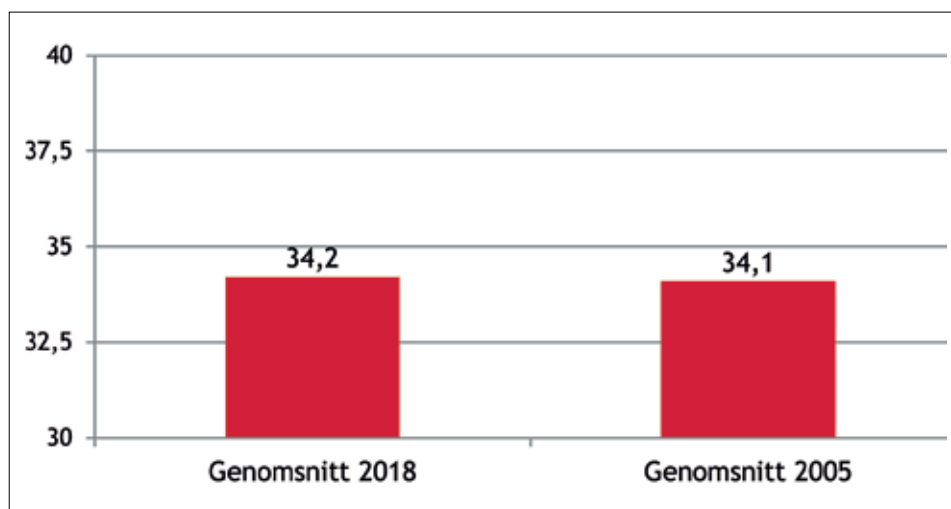
Följande avsnitt ger en inblick i vad Kommunals medlemmar anser om arbetstidens längd, samt hur de prioriterar mellan kortare arbetstid och högre lön. Undersökningen har avgränsats till medlemmar i Kommunal som idag har ett arbete och resultaten baseras på 2 765 intervjuer genomförda under hösten 2018. Resultaten från undersökningen 2018 jämförs med undersökning som gjordes i samband med Kommunals arbetstidsrapport *Hela tiden* från 2006.⁷

HUR LÅNG BÖR ARBETSVECKAN VARA?

Deltagarna i panelundersökningen svarade på frågan ”Hur många timmar per vecka anser du bör motsvara en heltidstjänst?”. Svaret blev en genomsnittlig veckoarbetstid om 34,2 timmar, att jämföra med de 38,0 timmar som samma personer angav som genomsnittligt heltidsmått på sina nuvarande arbetsplatser. Fördelningen av den valda arbetstiden visar att medlemmarna är splittrade i frågan.

Av de svarande anser 32 procent att en heltidsvecka bör motsvara 30 timmar eller mindre, 33 procent anger svar mellan 31 och 36 timmar, medan övriga har svarat 37 timmar eller mer (varav knappt 2 procent har angett tal över 40 timmar per vecka). Den genomsnittligt valda veckoarbetstiden för 2018 är i princip identisk med det genomsnitt som samma fråga genererade 2005 (34,1 timmar), vilket kan ses i Figur 2.

Figur 2. Hur många timmar per vecka anser du bör motsvara en heltidstjänst?



Källa: Kommunals medlemsundersökning (2018) och medlemsdialog (2005).

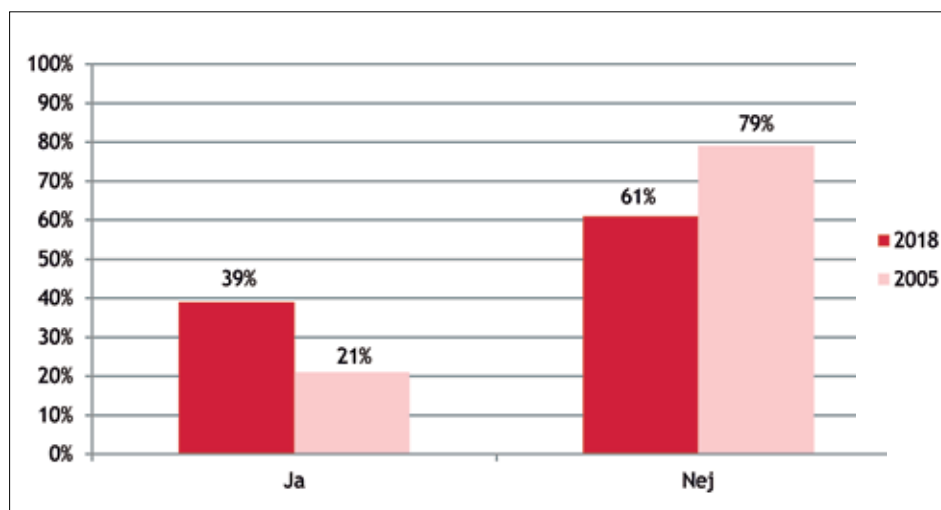
⁷ Rapporten presenterades 2006 men medlemsdialogen genomfördes under 2005. Siffrorna i diagrammen gäller för år 2005.

KORTARE ARBETSTID ELLER HÖGRE LÖN?

Deltagarna i panelundersökningen svarade också på frågan ”Är du villig att avstå kommande löneökningar för en arbetstidsförkortning (lägre heltidsmått)?”. Frågan syftade alltså till att undersöka om medlemmarna i Kommunal kan tänka sig att avstå hela eller delar av sin framtida löneökning för att korta heltidsmålet. Eftersom en avtalad arbetstidsförkortning i alla tänkbara scenarion skulle innebära en alternativkostnad är frågeställningen om löneökning kontra kortare arbetstid en bra vägvisare för de avvägningar som diskussionen om arbetstidsförkortning innebär.

Som Figur 3 visar säger en majoritet fortfarande nej till att via avtal bekosta en förkortning av arbetstiden. 39 procent säger sig vara villiga att prioritera en arbetstidsförkortning, medan 61 procent inte vill byta framtida löneökningar mot ett kortare heltidsmått. I jämförelse med den undersökning som gjordes 2005 är dock andelen som kan tänka sig att prioritera kortare arbetstid framför löneökningar väsentligt större år 2018. 2005 svarade endast 21 procent att de var villiga att avstå löneökningar för att korta arbetstiden medan 79 procent svarade nej.

Figur 3. Är du villig att avstå kommande löneökningar för en arbetstidsförkortning (lägre heltidsmått)?



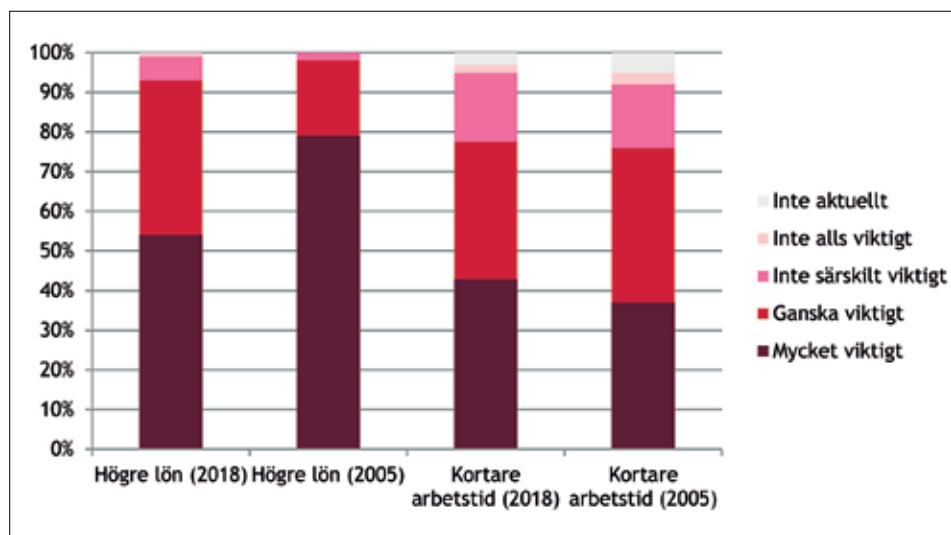
Källa: Kommunals medlemsundersökning (2018) och medlemsdialog (2005).

Vad den observerade förändringen mellan 2005 och 2018 beror på är svårt att fastslå. Ett rimligt antagande är att ju bättre ekonomiska marginaler medlemmarna har, desto mer benägna är de att inför framtiden prioritera mer fritid framför ökad köpkraft. En anledning till förändringen kan därför vara att de ekonomiska villkoren för medlemmar i Kommunal har förbättrats mellan 2005 och 2018 – framför allt genom reallöneökningar men också genom riktade skattesänkningar. En annan tänkbar anledning är att arbetet med heltidsarbete som norm har riktat strålkastarljuset mot arbetstidsfrågor, vilket kan ha lett till att fler medlemmar reflekterar över arbetstidsfrågor som helhet.

En fördjupning som bekräftar mönstret från Figur 3 kan ses i Figur 4, där paneldeltagarna har fått gradera alternativet ”högre lön” respektive ”kortare arbetstid” efter hur viktiga de personligen anser dem vara. Som figuren illustrerar har högre lön gått från att betraktas som ”mycket viktigt” av 79 procent år 2005, till 54 procent år 2018. 2018 tycker en klart större andel att högre lön endast är ”ganska viktigt”.

När det gäller kortare arbetstid är förändringen i attityd mer marginell. Andelen som värderar kortare arbetstid som ”mycket viktigt” har ökat något – från 37 procent 2005 till 42 procent 2018 – vilket i princip kompenseras av en likvärdig minskning i andelen som värderar kortare arbetstid som ”ganska viktigt”.

Figur 4. Hur viktigt är följande för dig personligen?



Källa: Kommunals medlemsundersökning (2018) och medlemsdialog (2005).

Förändringarna till trots så visar resultaten i Figur 3 och Figur 4 att det bland Kommunals medlemmar inte finns tillräckligt stöd för att på ett generellt plan byta löneökningar mot kortare arbetstid. Att en betydande och växande andel av medlemmarna vill prioritera kortare arbetstid främst är samtidigt något som förbundet bör beakta.

Konsekvenser för löneutvecklingen

I följande avsnitt beräknas hur en arbetstidsförkortning påverkar löneutvecklingen. Eftersom de exakta siffrorna är omöjliga att sätta om ska beräkningarna framför allt ses som en illustration av *relationen* mellan arbetstidsförkortning och löneökningar vid en stegvis avtalad förkortning, inte som en förutsägelse över exakta lönenivåer i framtiden. Beräkningarna avser en förkortning som görs avtalsvägen där andra faktorer (sjukfrånvaro, produktivitet, eventuella kostnadsökningar för utbildning m.m.) antas vara oförändrade.

Beräkningarna är gjorda i tre olika scenarion och utgår från en ursprunglig månadslön om 24 211 kr – vilket var den genomsnittliga lönen för Kommunals avtalsområden inom SKL år 2017 – och ett ursprungligt heltidsmått om 37,5 timmar per vecka. Scenario 1 utgår ifrån att hela utrymmet (2,2 procent per år, se tidigare avsnitt *Metod och data*) används till löneökningar och att ingen löneandel avsätts till att korta heltidsmättet. I Scenario 2 används tvärt om hela utrymmet till att korta arbetstiden till 30 timmar per vecka, vilket betyder att den nominella lönenivån ligger still och att reallönen faller i takt med att inflationen (1,2 procent per år) gör den ursprungliga lönen mindre värd. I Scenario 3 är utrymmet uppdelat så att en del används till att följa inflationen, det vill säga hålla reallönen konstant över tid, medan resterande del av utrymmet används för att stegvis korta veckoarbetstiden till 30 timmar.

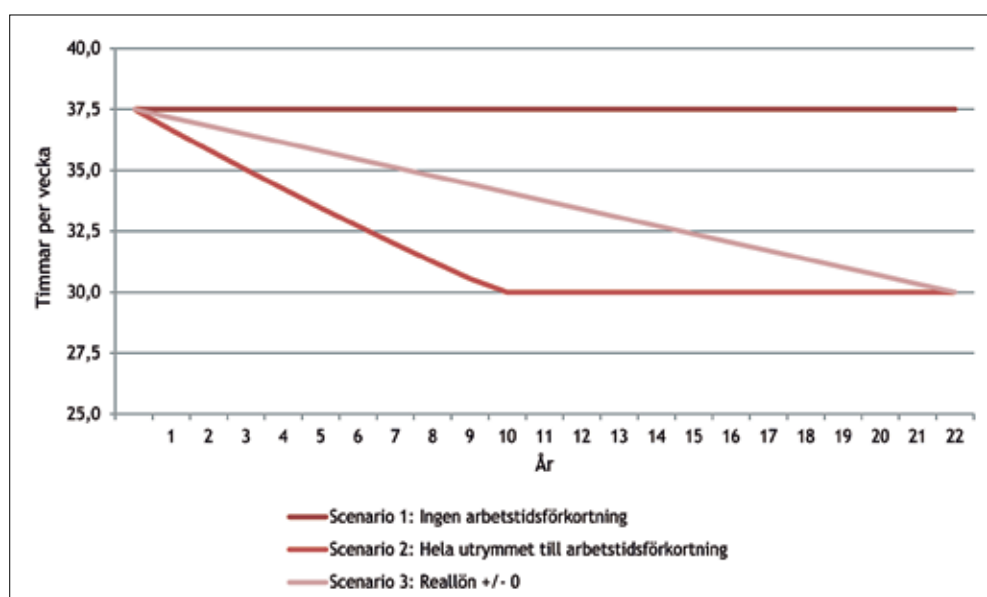
Som fastslogs i den teoretiska diskussionen kommer en arbetstidsförkortning i alla tänkbara scenarion ha betydande konsekvenser för löneutvecklingen. Eftersom indirekta konsekvenser av en förkortning är osäkra – och i teorin kan vara både kostnadssänkande (exempelvis genom lägre sjukfrånvaro) och kostnadshöjande (exempelvis genom lägre skatteintäkter) – är det rimligt att anta att en avtalsförhandling skulle behandla en arbetstidsförkortning som en proportionerligt omräknad löneökning.

HUR LÅNG TID TAR DET ATT KORTA ARBETSTIDEN?

Figur 5 illustrerar arbetstidsutvecklingen enligt de tre olika scenariona. I Scenario 1 hålls arbetstiden konstant och linjen i Figur 5 blir därför helt vågrät på 37,5 timmar. För Scenario 2 används hela det antagna utrymmet till att korta arbetstiden, vilket skulle leda till en förkortning från 37,5 till 30 timmar på 10 år (exakt omräknat blir det 29,8 timmar, vilket innebär att en liten del av utrymmet för år 10 kan användas till löneökningar). Efter 10 år slutar arbetstiden att kortas och linjen för Scenario 2 planar ut. I Scenario 3 hålls reallönen konstant vilket betyder att mindre finns kvar till att korta arbetstiden och att takten därför blir långsammare. Givet antagandena skulle det ta 22 år att korta arbetstiden till 30 timmar per vecka samtidigt som den reala månadslönen hålls intakt.

Lutningen på kurvorna i Scenario 2 och 3 är räta – arbetstiden kortas alltså lika mycket varje år tills 30 timmars arbetsvecka är uppnått. Det förutsätter i praktiken en långsiktig strategi där utrymmet för hela perioden räknas samman. Om löneutrymmet skulle räknas om till tid varje år skulle den årliga förkortningen till en början vara större för att sedan gradvis minska (i Scenario 1 skulle det innebära ca 3,7 timmar år 1 och ca 3 timmar år 10). Detta beror på att ”priset” för varje timme ökar i takt med att arbetstiden sänks och lönen hålls konstant eller räknas upp med inflationen.

Figur 5. Veckoarbetstid enligt olika scenarion



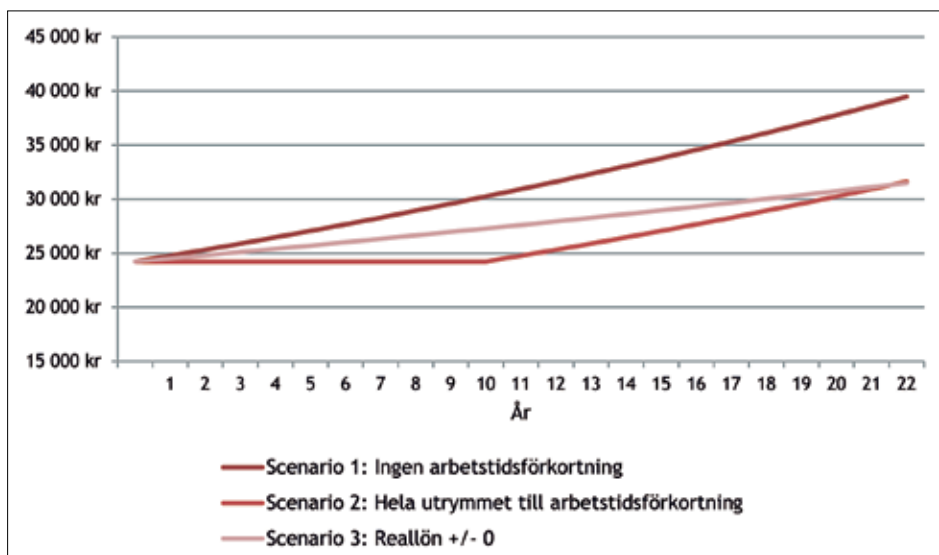
Källa: Kommunals egna beräkningar utifrån grunderna som beskrivs i avsnittet ”Metod och data”.

LÖNEUTVECKLINGEN I TRE SCENARION

Figur 6 illustrerar den beräknade löneutvecklingen i Scenario 1–3. I Scenario 2 används allt till att korta arbetstiden vilket betyder att lönen ligger kvar på ursprungliga 24 211 kr. Om allt istället används för att höja lönen, som i Scenario 1, skulle månadslönen för en heltidsanställd efter 10 år vara 30 235 kr. Det motsvarar en ökning med totalt 25 procent och en nominell skillnad mellan Scenario 1 och Scenario 2 på 6 024 kronor per månad. Efter 22 år med maximala löneökningar har lönen i Scenario 1 ökat till 39 474 kronor per månad. I Scenario 3 hålls reallönen konstant vilket beräknas innebära en ökning från 24 211 kr till 27 278 kr på 10 år och 31 476 kr efter 22 år. Först efter 22 år kan personer i Scenario 2 förväntas ha nått upp till samma reala månadslön som de hade i ursprungsfallet (år 0).

Som ses i Figur 5 och 6 leder alltså Scenario 2 och Scenario 3 till samma veckoarbetstid och samma lön efter 22 år. Skillnaden dem emellan upplevs därför under perioden fram till år 22 där Scenario 2 innebär 22 år av relativt bortfall i lön och Scenario 3 innebär 22 år av relativt bortfall i fritid.

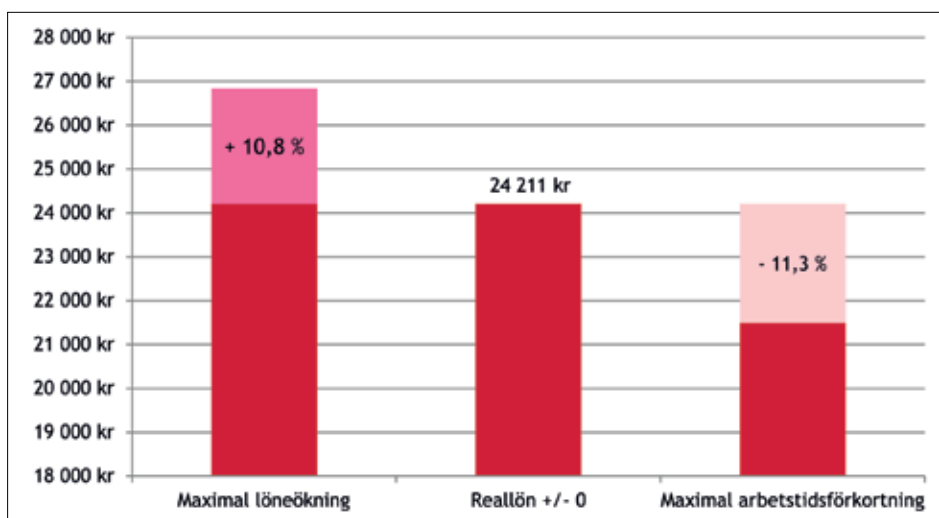
Figur 6. Löneutveckling för en person med en månadslön på 24 211 kr, enligt olika scenarion



Källa: Kommunals egna beräkningar utifrån grunderna som beskrivs i avsnittet "Metod och data".

Ett sätt att illustrera alternativkostnaderna är att räkna på procentuella reallöneförändringar. I Scenario 2 uppnås 30 timmars arbetsvecka på 10 år, men där och då innebär detta också en reallönesänkning med totalt 11,3 procent. Hur mycket är det? Räknat på ursprungslönen skulle det innebära att en person som idag tjänar 24 211 kr istället skulle tjäna 21 489 kr. Scenario 1 skulle omvänt innebära en reallöneökning på 10,8 procent efter 10 år, vilket motsvarar en höjning från 24 211 kr till 26 835 kr sett till ursprungslönen. Figur 7 illustrerar detta samband.

Figur 7. Reala löneförändringar efter 10 år, relativt en ursprungslön på 24 211 kr per månad



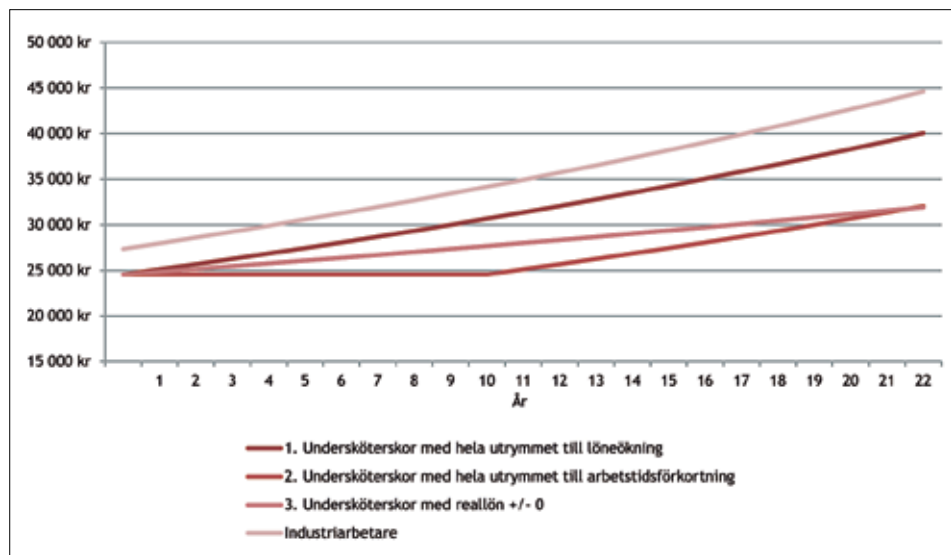
Källa: Kommunals egna beräkningar utifrån grunderna som beskrivs i avsnittet "Metod och data".

Konsekvenser för jämställdheten

Svensk arbetsmarknad är starkt könssegregerad och kvinnor tjänar i genomsnitt klart mindre än män för likvärdigt arbete.⁸ En majoritet av medlemmarna i Kommunal och de yrkesverksamma inom Kommunals avtalsområden är kvinnor. Om Kommunal i förhandlingar väljer att använda en del av löneutrymmet till arbetstidsförkortning, samtidigt som manligt dominerande branscher fortsätter att prioritera löneökningar, kommer det få betydande konsekvenser för förbundets jämställdhetspolitiska mål. Nedan följer en ungefärlig beräkning av hur dessa konsekvenser kan tänkas se ut.

Beräkningarna utgår (år 0) från 2016 års lönenivåer där genomsnittlig grundlön är 24 567 kr för undersköterskor och 27 368 kr för arbetare inom industrin⁹, en nominell skillnad på 2 801 kr per månad. I beräkningarna har löneutrymmet återigen antagits ligga fast på 2,2 procent per år för såväl industrin som för undersköterskor. Arbetare inom industrin antas använda hela utrymmet till att höja lönerna.

Figur 8. Konsekvenser av arbetstidsförkortning för genomsnittlig löneskillnad mellan undersköterskor och industriarbetare



Källa: Kommunals egna beräkningar utifrån grunderna som beskrivs i avsnittet "Metod och data".

Figur 8 illustrerar utvecklingen enligt olika scenarion. I utgångsläget motsvarar den genomsnittliga heltidslönen för en undersköterska 89,8 procent av heltidslönen för en genomsnittlig industriarbetare. För industriarbetare pekar

⁸ Kommunal (2013) *Byt lön: Dags för jämställda löner*.

⁹ Räknet på verkstadsarbetare som omfattas av Verkstadsavtalet.

kurvan uppåt motsvarande en konstant löneökning om 2,2 procent per år. För undersköterskor illustreras ett scenario utan arbetstidsförkortning (Scenario 1), ett scenario med maximal arbetstidsförkortning (Scenario 2) och ett scenario med arbetstidsförkortning och bibehållen reallön (Scenario 3). Som Figur 8 visar blir klyftan mellan industriarbetare och undersköterskor gradvis större i takt med att undersköterskornas arbetstid kortas. Tabell 1 redovisar konsekvenserna av de tre scenarierna nominellt och som andel av en industriarbetarlön vid ursprungsläget, efter 10 år samt efter 22 år.

Tabell 1. Arbetstidsförkortning och jämställdhet i siffror

	Ursprungsläge		Efter 10 år		Efter 22 år	
	Lön	Andel	Lön	Andel	Lön	Andel
<i>Industrin</i>	27 368 kr	100%	34 178 kr	100%	44 621 kr	100%
Scenario 1	24 567 kr	89,8%	30 680 kr	89,8%	40 054 kr	89,8%
Scenario 2	24 567 kr	89,8%	24 567 kr	71,9%	32 074 kr	71,9%
Scenario 3	24 567 kr	89,8%	27 679 kr	81,0%	32 074 kr	71,9%

SCENARIO 1 - HELA UTRYMMET TILL LÖNEÖKNING

I Scenario 1 kortas arbetstiden inte alls. Det betyder att heltidslönen för undersköterskor som andel av heltidslönen för industriarbetare ligger konstant på 89,8 procent. I siffror innebär det i räkneexemplet en nominell löneökning till 30 680 kr efter 10 år och 40 054 kr efter 22 år. Detta att jämföra med industrin, som når 34 178 kr efter 10 år och 44 621 kr efter 22 år.

SCENARIO 2 - HELA UTRYMMET TILL ARBETSTIDSFÖRKORTNING

I Scenario 2 kortas arbetstiden till 30 timmar per vecka på 10 år, efter det är löneutvecklingen procentuellt samma som för industrin. Efter 10 år är lönen för undersköterskor därför fortsatt 24 567 kr, samtidigt som en genomsnittlig industrilön har stigit till 34 178 kr. Konsekvensen av Scenario 2 blir därför att heltidsanställda undersköterskor går från att tjäna 89,8 procent av en industriarbetares lön till att tjäna endast 71,9 procent av en industriarbetares lön.

SCENARIO 3 - ARBETSTIDSFÖRKORTNING MED BIBEHÅLLEN REALLÖN

I Scenario 3 hålls reallönen konstant genom en beräknad löneökning om 1,2 procent per år, vilket motsvarar uppskattad inflation. Resterande del av utrymmet (1 procent) används till att korta arbetstiden till 30 timmars arbetsvecka, vilket genomförs på 22 år. Det innebär emellertid återigen att undersköterskans heltidslön, som andel av industriarbetarens, faller från 89,8 procent till 71,9 procent. Efter 22 år är alltså Scenario 2 och Scenario 3 identiska – skillnaden dem emellan ses i fördelningen av fritid kontra lön under dessa 22 år.

Konsekvenser för rekryteringsbehovet

En grundläggande skillnad mellan offentlig och privat verksamhet är att produktionsvolymen för stora delar av den offentliga sektorn inte kan minska. Ett privat företag kan välja att minska produktionen, exempelvis som svar på en arbetstidsförkortning, om det bedöms vara den bästa lösningen för företagets lönsamhet. Behovet och den förväntade ”produktionen” av offentliga tjänster som vård och omsorg kommer däremot bestå – eller snarare fortsätta öka – också efter en arbetstidsförkortning. För flera av Kommunals yrkesgrupper måste ett reducerat heltidsmått därför kompenseras med nyanställningar eller/ och ökad sysselsättningsgrad för de som idag är deltidsanställda.

I följande avsnitt har det kombinerade rekryteringsbehovet för undersköterskor, vårdbiträden och barnskötare i kommunal sektor beräknats som prognoser givet tre olika scenarion.¹⁰ Resultaten redovisas i Figur 9. Alla scenarion utgår från det beräknade antalet anställda för angivna grupper år 2016, 282 700 personer. Linjerna i figuren visar sedan prognoser för rekryteringsbehovet utan arbetstidsförkortning (Scenario 1), med likvärdig procentuell arbetsförkortning för alla oavsett sysselsättningsgrad (Scenario 2) samt med förkortad arbetstid och uppräknad sysselsättningsgrad (Scenario 3). Grundprognosen, Scenario 1, utgår från SKL:s rekryteringsrapport från 2018, som i sin tur utgår från personalstatistik från 2016 samt SCB:s befolkningsprognos från 2017.¹¹ Modellen bygger på antalet anställda som är månadsavlönade vilket betyder att timavlönade inte är inkluderade. Scenario 2 och Scenario 3 är beräknade som förändringar i relation till grundprognosen.

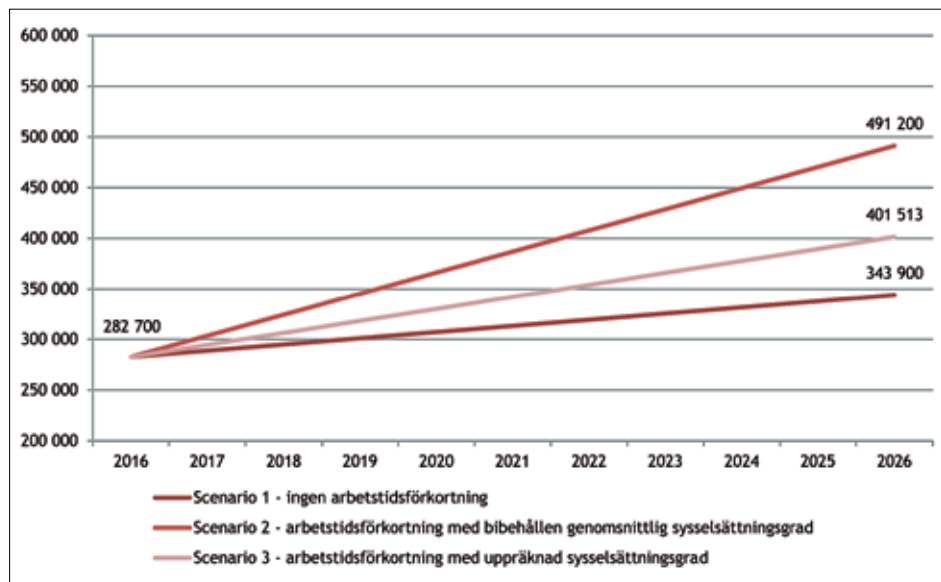
När det gäller arbetstidsförkortningens möjliga effekt på produktivitet och sjukskrivningar pekar tidigare utvärderingar i olika riktningar. Klart är att det är svårt med stora produktivitetsökningar inom många av Kommunals avtalsområden samt att hälsoeffekterna är osäkra och därför svåra att prognosticera. Mot bakgrund av detta utgår beräkningarna nedan från att en förkortad arbetstid innebär motsvarande bortfall i arbetade timmar.¹²

¹⁰ Att urvalet begränsats till undersköterskor, vårdbiträden och barnskötare i kommunal sektor beror på tillgången till data och möjligheten till överblick. Beräkningarna är grova uppskattningar som ämnar beskriva relationen mellan bortfall i arbetade timmar och rekryteringsbehov. Vilka yrkesgrupper som inbegrips är i sig inte det intressanta.

¹¹ SKL (2018) *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden* - rekryteringsrapport 2018.

¹² En mer detaljerad diskussion om relationen mellan arbetstid, arbetsmiljö och hälsa återfinns under rubriken ”Konsekvenser för arbetsmiljö och hälsa”.

Figur 9. Prognos för behovet av antalet anställda undersköterskor, vårdbiträden och barnskötare (kombinerat för kommunal sektor)



Källa: SKL (2018) "Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden - rekryteringsrapport 2018" samt Kommunals egna beräkningar.

SCENARIO 1 - INGEN ARBETSTIDSFÖRKORTNING

I Scenario 1 sker ingen förkortning av normalarbetstiden. Enligt SKL:s beräkningar gör demografiska förändringar och pensioneringar att det totala antalet anställda undersköterskor, vårdbiträden och barnskötare i kommunal sektor behöver öka från 282 700 personer år 2016 till 343 900 personer år 2026. Det totala antalet anställda spås alltså behöva öka med 61 000 personer, knappt 22 procent, på 10 år. Det är viktigt att påpeka att denna prognos gäller för att *upprätthålla dagens nivåer*. Kommunal har i flera rapporter visat att många verksamheter – inte minst inom barn- och äldreomsorg – redan idag är kraftigt underbemannade.¹³ För att på allvar möta verksamheternas behov borde ökningen i grundscenariot sannolikt vara betydligt större.

SCENARIO 2 - ARBETSTIDSFÖRKORTNING OAVSETT SYSSELSÄTTNINGSGRAD

I Scenario 2 sänks arbetstiden för alla, oavsett nuvarande sysselsättningsgrad, vilket betyder att den generella sysselsättningsgraden blir densamma relativt det nya heltidsmättet. I Scenario 2 kommer alltså den som idag arbetar 75 procent av 40 timmar per vecka arbeta 75 procent av 30 timmar per vecka. Konsekvenserna för rekryteringsbehovet blir därför betydande och antalet anställda beräknas behöva öka till 491 200 personer år 2026, vilket motsvarar en ökning med 74 procent av det totala antalet anställda. Nominellt innebär det 208 500 fler anställda än 2016 och närmare 150 000 fler till år 2026 jämfört med Scenario 1.

¹³ Se exempelvis Kommunal (2018) *Mer tid - en rapport om kvalitet och bemanning i äldreomsorgen*.

SCENARIO 3 - ARBETSTIDSFÖRKORTNING MED UPPRÄKNAD SYSSELSÄTTNINGSGRAD

I Scenario 3 sänks arbetstiden till 80 procent av dagens heltidsmått för alla som idag arbetar mer. För övriga är arbetstiden oförändrad, vilket betyder att deras sysselsättningsgrad ökar. Eftersom arbetstiden endast sänks till 80 procent av dagens heltidsmått (från 37,5 till 30 timmar per vecka) blir minskningen olika stor beroende på sysselsättningsgrad över 80 procent. Bortfallet i timmar, vars summa måste kompenseras med nyanställningar, blir alltså större för en person som idag arbetar heltid jämfört med för en person som idag arbetar 85 procent. Timbortfallet och påföljande förändringar i rekryteringsbehov har därför beräknats utifrån fördelningen (antalet personer) av sysselsättningsgrad mellan 80 och 100 procent av dagens heltidsmått.¹⁴ Eftersom många inte kortar sin arbetstid utan istället justerar upp sin sysselsättningsgrad innebär Scenario 3 en klart mindre förändring av anställningsbehovet relativt grundscenariot än vad som annars varit fallet. Som linjen i Figur 9 visar ökar det totala anställningsbehovet i Scenario 3 till 401 513 personer år 2026, vilket är knappt 60 000 fler personer jämfört med om arbetstiden inte kortas.

Att så många redan idag arbetar deltid inom offentlig sektor minskar alltså den effekt som en arbetstidsförkortning har på rekryteringsbehovet. Detta givet att sysselsättningsgraden räknas upp för deltidsarbetande personal. Samtidigt ska det återigen understrykas att det inom flera sektorer kommer att vara en utmaning att möta det ökande behovet *utan* en arbetstidsförkortning. En risk med kortad arbetstid är att verksamheter inte fullt ut lyckas kompensera bortfallet i arbetstimmar, vilket kan leda till ökad arbetsintensitet och sämre arbetsmiljö.

¹⁴ Beräkningarna utgår från att de som pensioneras är jämnt spridda över olika sysselsättningsgrader och att pensioneringar mellan 2016-2026 inte påverkar fördelningen av sysselsättningsgrad.

Konsekvenser för arbetsmiljö och hälsa

Det är svårt att utifrån några givna premisser beräkna hur en arbetstidsförkortning skulle påverka hälsa och arbetsmiljö för Kommunals medlemmar och andra. Detta avsnitt kommer istället redogöra för hur arbetsmiljö och hälsa har påverkats i tidigare försök i Sverige, samt presentera en kortare genomgång av vad forskningsöversikter kan lära oss om sambandet mellan arbetstid och hälsotillstånd. Hur en arbetstidsförkortning kan tänkas påverka arbetsmiljö och hälsa utvecklas också under avsnittet ”Arbetstidsförkortningar i andra länder”.

LÄRDOMAR FRÅN SVARTEDALENS ÄLDRECENTRUM¹⁵

Ett uppmärksammat försök med arbetstidsförkortning gjordes vid Svartedalens äldrecentrum i Göteborg. Göteborgs Stad beslutade 2014 att genomföra ett försök med 6 timmars arbetsdag med följeforskning och försöket avslutades planenligt den 31 december 2016 efter att ha pågått i 23 månader. Försöket ämnade belysa effekterna av reducerad arbetstid för de anställda, för hyresgästerna och för samhällsekonomin (jobben).

I försöket förkortades arbetstiden för heltidsarbetande undersköterskor till i genomsnitt 6 timmar per dag med full lönekompensation (bibehållen heltidslön). Arbets scheman anpassades till 30 timmar per vecka, vilket i praktiken innebar mellan 6 och 6,25 timmars arbetsdag. Bortfallet i arbetstimmar komparerades med 17 nyanställningar. För att ge hög jämförbarhet gjordes inga andra förändringar som skulle kunna skilja äldreboendet från andra. Utvecklingen vid Svartedalens äldreboende jämfördes med olika nationella och lokala undersökningar, specifikt med ett referensboende, samt mot aktuell forskning. Följeforskningen leddes av Bengt Lorentzon. Här följer en sammanfattning av huvudresultaten från utvärderingen:

- **Något mindre sjukfrånvaro.** Under försöket minskade sjukfrånvaron vid Svartedalen från 6,4 procent till 6,1 procent. Under samma period ökade sjukfrånvaron från 7,2 procent till 11,7 vid referensboendet och från i genomsnitt 10,6 procent till 12,3 procent räknat på Göteborg stads alla äldreboenden. Utvecklingen bedöms enligt utvärderingen vara en effekt av reducerad arbetstid.
- **Förbättrad självskattad hälsa.** Studierna visade att upplevt hälsotillstånd hade förbättrats med 10,9 procent vid Svartedalen vilket är en svag förbättring som kopplas direkt till arbetstidsförkortningen. Vid referensboendet har motsvarande resultat försämrats med 40,5 procent.

¹⁵ Lorentzon (2017) 23 månader med 6 timmar - Följeforskning om försök med reducerad arbetstid.

- **Mindre upplevd trötthet och stress.** Resultatet för upplevd nivå av trötthet hade vid Svartedalen förbättrats med 51,3 procent. Detta är enligt följeforskningsrapporten en stor och tillförlitlig förbättring kopplad till arbetstidsförkortningen. Referensboendets resultat hade under samma period försämrats med 66,7 procent. Liknande förbättringar ses i undersköterskornas upplevelser av hur mycket kraft de hade kvar när de kom hem samt hur stressade de kände sig.
- **Inga effekter på verksamhetens kvalitet.** I följeforskningen syntes ingen skillnad när det gällde de äldres (hyresgästernas) syn på verksamhetens kvalitet. Skillnaden mellan Svartedalen och referensboendet var i stora drag oförändrat genom försöket. Undersköterskor på Svartedalen vittnar om att deras minskade stress haft en lugnande effekt på hyresgäster med demensfunktion, men studien har inte kunnat särskilja detta från yttre faktorer som kan påverka.
- **Offentlig kostnad beräknas till 6,5 mkr för hela försöksperioden.** Försöket kostade Göteborgs stad 12,5 miljoner kr. Samtidigt har 15 till 17 nya jobb tillförts, vilket enligt utvärderingen beräknas ha minskat de statliga kostnaderna för a-kassan med 6 miljoner kr. Nettokostnaden beräknas därför till 6,5 miljoner kr.

LÄRDOMAR FRÅN TIDIGARE FÖRSÖK I SVERIGE¹⁶

Mellan 2005 och 2006 genomförde Arbetslivsinstitutet på regeringens uppdrag ett försök med förkortad arbetstid. Försöket genomfördes i form av en kvasiexperimentell studie¹⁷ där 400 personer minskade sin dagliga arbetstid från åtta till sex timmar per dag, samtidigt som en nästan lika stor kontrollgrupp fortsatte att arbeta åtta timmar per dag i genomsnitt. Deltagarna var alla anställda inom offentlig sektor där ett representativt urval gjordes med hänsyn till bland annat geografisk och yrkesmässig spridning. Försöket inriktades på enheter med hög grad heltidsarbetande och arbetsplatser som deltog i försöket fick ekonomisk ersättning för bortfall i arbetstimmar. Det uttalade syftet var att klarlägga sambandet mellan arbetstidens längd och de anställdas hälsa.

När det gäller arbetstidsförkortningens påverkan på deltagarnas hälsa pekade resultaten gällande objektiva och subjektiva mått i lite olika riktning. För objektiva mått, exempelvis sjukfrånvaro och blodprovresultat, saknades på det hela taget effekter. Undantaget var bristen på höjning för långsiktigt blodsocker samt en viss uppmätt effekt för systoliskt blodtryck. För subjektiva hälsomått var resultaten däremot tydligt positiva. Deltagarnas självskattade bedömning av sitt hälsotillstånd, olika typer av smärtsymptom, trötthet, stämningsläge, sömnkvalitet, sömnlängd och andra liknande parametrar hade förbättrats.

¹⁶ Baseras på: Arbetslivsinstitutet (2007) *Arbetstidsförkortning och hälsa - Försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor*.

¹⁷ Så likt en experimentell studie som möjligt utan att för den delen ha kontroll över allt som de deltagande personerna var med om under tiden för försöket.

Subjektiva skattningar medför alltid en risk för att bedömningar kan påverkas av tillfälligheter och önsketänkande, men författarna till slutrapporten menar samtidigt att det är osannolikt att deltagarna unisont skulle minnas och förhålla sig till vad de svarade på samma frågor två år tidigare. De självskattade resultaten får enligt rapportförfattarna därför tas som delintäkt för att arbetstidsförkortning med ekonomisk kompensation har vissa positiva hälsoeffekter. Författarna underströk att just den ekonomiska ersättningen för bortfall av arbetstimmar och kontrollen av de offentliga arbetsgivarna sannolikt var avgörande för försökets utfall.¹⁸

LÄRDOMAR FRÅN ÖVRIG FORSKNING OM HÄLSA OCH ARBETSTIDER

Att väldigt långa arbetstider är dåligt för hälsan är väl etablerat i forskningen. En genomgång av epidemiologiska studier visade att långa arbetstider – definierat som arbetstider över 40 timmar per vecka eller 8 timmar per dag – är associerat med en rad åkommor, såsom depression, ångest, sömnsvårigheter och förhöjd risk för hjärt- och kärlsjukdomar.¹⁹ En tidigare sammanvägning av 33 forskningsstudier fann en liten men statistiskt signifikant korrelation mellan övergripande hälsosymptom, såväl fysiologiska som psykologiska, och antalet arbetstimmar oavsett antal.²⁰ Sambandet var tydligare ju fler timmar en person arbetade, men den exakta relationen mellan arbetstid och hälsa är fortsatt omtvistad.

2014 publicerade Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU) en systematisk litteraturoversikt av forskningsläget när det gäller arbetsmiljöns betydelse för depression och utmattningssymptom, där arbetstid ingick som en arbetsmiljöfaktor. Enligt översiktsstudien finns ett visst men begränsat vetenskapligt stöd för ett samband mellan depression och arbetsveckans längd. Sambandet sågs i studier omfattande enbart kvinnor eller kvinnor och män, men kunde inte stödjas i studier som omfattade enbart män. Resultatet tyder på en könsdimension där kvinnors hälsa i högre grad påverkas av arbetsveckans längd, men enligt SBU finns ett behov av fler studier för att bättre förstå arbetstidsaspekter i relation till depression och utmattningssyndrom.²¹

Huruvida en arbetstidsförkortning påverkar hälsan handlar i någon mån om gränsen för en hälsosam normalarbetstid. En studie publicerad i *Social Science & Medicine* beräknade ett ”tröskelvärde” – en maxgräns för antalet arbetstimmar per vecka över vilken arbetet börjar få negativa (psykologiska) hälsoeffekter. Resultatet var ett övergripande tröskelvärde på 39 timmar per vecka, men för personer som kombinerade betalt arbete med en högre grad av hemarbete – varav en stor majoritet är kvinnor – beräknades gränsen till

¹⁸ Arbetslivsinstitutet (2007) *Arbetstidsförkortning och hälsa - Försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor*, s. 156.

¹⁹ Bannai & Tamakoshi (2014) “The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence”, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 40 (1): 5-18.

²⁰ Sparks, Cooper, Fried, & Shirom (1997) “The Effects of Hours of Work on Health: A Meta-Analytic Review”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol 70(4): 391-408.

²¹ SBU (2014) *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom*.

34,5 timmar. Studiens slutsats är att dagens arbetstidsregleringar, givet den genomsnittliga fördelningen av hemarbete, kan vara ”systematiskt missgynnande för kvinnors hälsa”.²²

Hur arbetstiden påverkar jämställdhet mellan män och kvinnor beror dock på vilket perspektiv som anläggs. SOU 2018:24 belyser de dubbla och motsägelsefulla tolkningarna av arbetstidens jämställdhetseffekter. Å ena sidan kan kortare arbetstid göra det lättare att kombinera arbete och familj, vilket framför allt gynnar kvinnor eftersom de i genomsnitt fortfarande tar ett större ansvar för hemmet. Å andra sidan kan kortare arbetstid ha en negativ jämställdhetseffekt eftersom det riskerar befästa eller förstärka en ordning där kvinnor arbetar mindre, har lägre inkomster, får lägre pension och gör en större andel av det obetalda arbetet.²³ Denna systematiska underordning har i sin tur även negativa hälsoeffekter. Arbetstidspolitiken måste både förhålla sig till människors levnadsmönster och beakta att den delvis formar hur det mönstret utvecklas.

²² Dinh, Strazdins & Welsh (2017) ”Hour-glass ceilings: Work-hour thresholds, gendered health inequities”, *Social Science and Medicine*, Vol 176: 42-51.

²³ SOU 2018:24, s. 137-138.

Arbetstidsförkortningar i andra länder

FRANKRIKE²⁴

År 1998 och 2000 stiftade den franska regeringen två lagar – Aubry I och Aubry II – som tillsammans innebar en sänkning av den lagstadgade normalarbetstiden från 39 till 35 timmar per vecka. Sänkningen skulle vara genomförd år 2000 för stora företag och år 2002 för mindre företag (färre än 20 anställda). Som morot infördes ekonomiska incitament som skulle driva på företag att korta normalarbetstiden, samtidigt som reformerna också möjliggjorde större flexibilitet vad gäller anställningsvillkor och schemaläggning. År 2003 hade ca 60 procent av de anställda i privat sektor 35 timmars arbetsvecka medan det i offentlig sektor fortsatt finns en myriad av olika arbetstidslösningar. Sedan 2003 har arbetstidsförkortningen successivt urholkats, bland annat genom att övertidsarbete blivit både billigare och mer tillåtet. Urholkningen förklaras främst med förändringar i politiska maktförhållanden.

Ett av reformernas huvudsakliga mål var att skapa arbetstillfällen genom förbättringar i produktivitet. Ekonomiska studier uppvisar en relativ konsensus när det gäller sysselsättningseffekter av Aubry I och Aubry II, med positiva och statistiskt signifikativa nettoeffekter på mellan 6 och 9 procent inklusive ekonomiska incitament. För företag som kortade arbetstiden utan ekonomiska incitament (i huvudsak från 2002 och framåt) beräknas nettoeffekten ha varit klart lägre, omkring 3 procent. Räknat i antal arbetstillfällen tyder huvudfåran i forskningen på att reformerna skapade mellan 300 000 och 350 000 nya jobb under perioden 1998 till 2002. Huruvida förändringarna är en effekt av förkortad arbetstid eller de samtida förändringarna av arbetsgivarnas möjlighet till flexibilitet är mer omdebatterat.

Ett annat mål med arbetstidsförkortningen i Frankrike var att förbättra arbetares hälsa och arbetsmiljö. Ett problem för utvärderingarna är att arbetstidsförkortningen, som förmodades ha positiva hälsoeffekter, genomfördes sida vid sida med möjliggörandet av mer ”flexibla” arbetsvillkor, som generellt förmodas vara negativt för hälsa och arbetsmiljö. I en stor epidemiologisk utvärdering med 50 000 respondenter svarade hälften att arbetstidsförkortningen hade förbättrat arbetsvillkoren, en tredjedel att arbetsvillkoren var oförändrade och en sjundedel att de hade försämrats. En majoritet upplevde att arbetet intensifierades som en följd av kortare arbetsdagar. Utvärderingar pekar också på en ökad ojämlikhet i arbetsmiljö, då chefer och arbetsledare generellt har haft lättare att påverka sin belastning medan arbetare och kontorsanställda i hög grad har fått betala för arbetstidsförkortningen genom mer flexibla scheman och högre

²⁴ I huvudsak baserad på Askenazy (2013) ”Working time regulation in France from 1996 to 2012”, Cambridge Journal of Economics, Vol 37(2): 323-347.

arbetsintensitet. En grupp som särskilt sticker ut är lågutbildade kvinnor, som i genomsnitt uppgav att deras arbetsituation blev mycket mer pressad efter arbetstidsförkortningen.²⁵

Den franska arbetstidsförkortningens påverkan på offentliga finanser är svår att beräkna. Om 35-timmarsveckan hade genomförts fullt ut enligt den föreslagna modellen skulle de statliga subventionerna år 2006 ha uppgått till 16 miljarder euro, motsvarande 1 procent av Frankrikes BNP. En extrapolering av beräkningarna tyder på att det skulle genererat mellan 400 000 och 600 000 nya jobb, vilket betyder en kostnad om 30 000 – 40 000 euro årligen per skapat jobb. Den beräkningen tar inte hänsyn till eventuella kostnadsförändringar på andra områden, exempelvis gällande skatteintäkter och utgifter för stöd till arbetslösa. Enligt beräkningar från det franska finansdepartementet uppskattades nettoutgiften för arbetstidsförkortningen år 2002 till endast 1,5 miljarder euro – motsvarande 0,1 procent av BNP – en kostnad som delades mellan den centrala regeringen och socialförsäkringsfonder. Finansdepartementets beräkning har dock kritiserats för att underskatta det totala offentliga åtagandet, bland annat för att deras metod inte tar hänsyn till kostnadsökningar för det offentliga som arbetsgivare.

TYSKLAND²⁶

Till skillnad från Frankrike (men i likhet med Sverige) regleras arbetstiden på den tyska arbetsmarknaden huvudsakligen genom kollektivavtal mellan arbetsgivare och fackförbund. Tyskland har en lagstiftad högsta tillåtna veckoarbetstid om 48 timmar vilket främst fungerar som en grund från vilken arbetsmarknadens parter utvecklar avtalslösningar. Det finns en lång tradition av att teckna avtal på arbetstidsområdet och den genomsnittligt kollektivavtalade normalarbetstiden ligger idag en bit under 40 timmar per vecka.

Den tyska metallindustrin har gått särskilt långt när det gäller kollektivavtalade arbetstidsförkortningar och arbetsveckan har i flera avtal reducerats till under 35 timmar per vecka. Det mest uppmärksammade fallet är Volkswagens sänkning av veckoarbetstiden från 36 till 28,8 timmar (fyra dagar per vecka) i november 1993. Företaget hade tidigare under året redovisat betydande problem med överkapacitet och en tredjedel av de 100 000 anställdas arbeten stod på spel. Under de omständigheterna nådde Volkswagen och fackförbundet IG Metall en överenskommelse som gick ut på att överkapaciteten inte skulle mötas med en reduktion av arbetskraften, utan med en generell förkortning av alla anställdas arbetstid.

För att undvika att anställda skulle hamna i svårigheter med månatliga utgifter förhandlade IG Metall utifrån en princip om att de anställdas månadsinkomst inte skulle sänkas. Man lyckades hålla månadslönen konstant genom en marginell höjning av timlönen i kombination med att delar av semesterlönen och

²⁵ Estrade & Ulrich (2002) "La réorganisation des temps travaillés avec les 35 heures: un facteur de segmentation de la main-d'oeuvre?", Travail et Emploi, Vol 92: 71-94.

²⁶ Huvudsakligen baserad på De Spiegelaere & Piasna (2017) *The why and how of working time reduction*, European Trade Union Institute.

den årliga bonusen fasades över till månadslönen. Samtidigt sjönk årslönen med ca 16 procent, att jämföra med en arbetstidsförkortning om 20 procent. Avtalet innebar alltså att arbetstagarna i hög grad själva betalade för den reducerade arbetstiden. År 1999 ansågs problemet med överkapacitet löst, varpå de flesta i praktiken började arbeta något längre. 2006 återgick Volkswagen officiellt till 33 timmars arbetsvecka för arbetare och 34 timmar för tjänstemän.

Den reducerade arbetstidens påverkan på arbetsmiljön är enligt utvärderingar blandad. En majoritet av de anställda på Volkswagen upplevde en ökad arbetsbelastning till följd av arbetstidsförkortningen. Detta gällde särskilt tjänstemän, vilket till synes har påverkat deras inställning till den reducerade arbetstiden. I en uppföljning uppgav 37 procent av tjänstemännen att de var missnöjda med reformen, jämfört med endast 12 procent av arbetarna. En möjlig förklaring är att tjänstemäns arbetsuppgifter är mindre tidsspecifierade och i större utsträckning kan medtas hem, medan en arbetares arbete – särskilt inom varuproduktion – i högre grad är standardiserat och knutet till den fysiska arbetsplatsen. På kort sikt kan därför en arbetstidsförkortning inom varuproduktion antas leda till en mer greppbar och positiv förändring för arbetare, medan tjänstemän i högre grad riskerar att få göra samma eller liknande arbete på mindre tid (och med lägre lön).²⁷

När det gäller sysselsättningseffekter bedöms den tyska arbetstidsförkortningens påverkan i huvudsak ha varit positiv. Hotet om massuppsägningar avvärdades, åtminstone på kort sikt. I den bemärkelsen är exemplet från Volkswagen framför allt att betrakta som en *defensiv* reform. Syftet var att skydda/dela på befintliga jobb snarare än att skapa nya. Under åren efter reformen försvann dock många arbeten genom att anställda som slutade inte ersattes. På längre sikt är sysselsättningseffekterna av arbetstidsförkortningen på Volkswagen därför mer oklara.

²⁷ Det är viktigt att påpeka att relationen sannolikt är en annan i sektorer som inte kan minska produktionen, vilket inkluderar många av Kommunals yrkesgrupper. För arbetare inom vård och omsorg kan minskad arbetstid exempelvis innebära en ökad samvetsstress eftersom antalet arbetstimmar per arbetare minskar samtidigt som behovet av omsorg är konstant.

Statligt finansierad arbetstidsförkortning

KOSTNADSBERÄKNINGAR PÅ KOMMUNALS AVTALSOMRÅDEN

En helt statligt finansierad arbetstidsförkortning är teoretiskt möjlig, men får i nuläget bedömas som osannolik. Endast beräknat på antalet personer inom Kommunals avtalsområden i välfärdssektorn (ca 500 000 personer) skulle en arbetstidsförkortning från 165 till 132 timmar per månad uppskattningsvis kosta 30 miljarder kronor per år. Detta förutsatt en medellön på 25 000 kronor, att alla som idag arbetar 132 timmar per månad eller mindre fortsätter att arbeta lika mycket samt att förändringen genomförs direkt och i ett steg.²⁸ Beräkningarna tar inte hänsyn till praktiska problem när det gäller exempelvis rekrytering för att täcka upp bortfall i arbetade timmar.

I övrigt gäller beräkningarna vid allt annat lika, vilket i sig är en premis som går att ifrågasätta. Det är svårt att beräkna sysselsättningseffekterna av en arbetstidsförkortning och utvärderingarna pekar i olika riktningar. Översiktsstudier har tidigare visat att teoretiska modeller tenderar att förutspå negativa eller oförändrade sysselsättningseffekter av en arbetstidsförkortning, medan empiriska studier i något större utsträckning visar på positiva sysselsättningseffekter.²⁹

I följeforskningsrapporten till försöksprojektet på Svartedalen i Göteborg beräknades nyanställningarna som krävdes för att kompensera arbetstidsförkortningen i sig leda till att lika många jobb tillkom på arbetsmarknaden som helhet. I ett sådant scenario kompenseras bortfallet i arbetade timmar direkt eller indirekt från totalen människor som annars vore arbetslösa. I rapportens beräkning betyder det att försöket med 6 timmars arbetsdag under 23 månader på Svartedalens äldreboende innebar en kostnad om 12,5 miljoner kronor för Göteborgs stad, samtidigt som det under samma period innebar en besparing om 6 miljoner kronor för staten till följd av minskade kostnader för ersättning genom a-kassan.³⁰

KOSTNADSBERÄKNINGAR FÖR HELA SAMHÄLLSEKONOMIN

På uppdrag av kommittén för nya arbetstids- och semesterregler ("KNAS", SOU 2002:58) genomförde Konjunkturinstitutet (KI) år 2002 beräkningar av de samhällsekonomiska konsekvenserna av en arbetstidsförkortning i

²⁸ Beräkningen baseras på antaganden om att den sysselsättningsgrad som finns inom SKL skulle gälla för hela välfärdssektorn. Bortfallet i arbetade timmar för de som idag arbetar mer än 132 timmar per månad har räknats om till heltidstjänster med ett påslag om drygt 38 procent av lönekostnaden för sociala avgifter.

²⁹ Eriksson, S. (1995) *Arbetstidsförkortningars verkningar på sysselsättningen - en översikt*.

³⁰ Lorentzon, B. (2017) *23 månader med 6 timmar - Följeforskning om försök med reducerad arbetstid*.

två olika scenarion. Det första scenariot innebar att normalarbetsveckan kortades till 38 timmar genomfört under fyra år. Den andra beräkningen gjordes på en sänkning till 35 timmars arbetsvecka genomfört över en period på 10 år.³¹ I KI:s beräkningar minskar produktionen i direkt proportion till arbetstidsförkortningen inom såväl offentlig som privat sektor. Resultatet av modellberäkningen blir en minskning av förväntad BNP-tillväxt med 0,9 procent per år för bägge scenarion. Eftersom offentlig produktion av vård, skola och omsorg inte kan sjunka nämnvärt skulle bortfallet i arbetade timmar behöva kompenseras, exempelvis genom skattehöjningar. KI bedömde att löntagarna på längre sikt skulle få bära hela arbetstidsförkortningen genom motsvarande sänkning av den reala årslönen, medan kapitalägare skyddas av den på lång sikt internationellt bestämda kapitalavkastningen.

Andra bedömare har kritiserat KI:s beräkningar för att vara alltför pessimistiska. Ekonomerna Stig Tegle och Erik Hegelund menar i en rapport att KI:s antaganden om oförändrad produktivitet, oförändrad sysselsättning och negativ effekt på reallöneutvecklingen är orealistiska och att konsekvensanalysen därför blir onödigt pessimistisk. Tegle och Hegelund antar istället att en arbetstidsförkortning leder till en produktivitetsökning i privat sektor och oförändrad produktivitet i kommunal sektor, samt en positiv sysselsättningseffekt i kommunal sektor eftersom produktionen hålls konstant. Enligt Tegle och Hegelunds beräkningar skulle en förkortning från 40 till 35 timmars arbetsvecka genomförd under 5 år kosta ca 25 miljarder kr per år för att kompensera timbortfall inom vård och omsorg. Utslaget på alla anställda antas löneutrymmet minska ca 1,5 procent under de fem åren förkortningen genomförs. Vidare beräknas BNP (potentiell) minska från 2 procent till 1,4 procent under samma period, för att sedan återgå till ursprunglig nivå.³²

Sammanfattningsvis beror kostnadsberäkningar för en arbetstidsförkortning på vilka antaganden som görs för allt från inflation och tillväxt till sysselsättningseffekter. Dessa grundförutsättningar påverkas i sin tur av vilken finans- och penningpolitik som förs under och efter reformens eventuella genomförande. Att förkorta arbetstiden är alltid förenat med kostnader, men den samhällsekonomiska kostnaden blir mindre tung att bära om arbetslösheten är låg och sysselsättningsgraden är hög.

³¹ Konjunkturinstitutet (2002) *Samhällsekonomiska effekter av en allmän arbetstidsförkortning*.

³² Tegle och Hegelund (2015) *Måste vi jobba 8 timmar per dag?*, Katalys.

Arbetstidskonton - en alternativ lösning

Ett alternativ till en generell arbetstidsförkortning är att via kollektivavtal upprätta någon form av arbetstidskonto. Arbetstidskonton innebär i regel att arbetsgivaren gör avsättningar till ett konto och att de anställda sedan gör uttag från sina konton i form av betald ledighet, pensionsavsättning eller kontant betalning. Det finns idag flera exempel på sådana avtalslösningar.

SOU 2018:24 har kartlagt förekomsten av centrala kollektivavtal som idag innefattar någon typ av arbetstidskonto. Kartläggningen bygger på en genomgång av 181 centrala avtal och innefattar de 100 största avtalen sett till antalet arbetstagare, kompletterat med 81 avtal för att uppnå en representativ bild av kollektivavtalen på svensk arbetsmarknad.³³ Kartläggningen delar upp dessa bestämmelser i kategorierna *intjänad arbetstidsförkortning* och *arbetstidskonton*. Den förra beskriver emellertid ingen regelrätt arbetstidsförkortning utan det som brukar kallas kompensationsledighet, där övertidsarbete kan översättas till ledig tid. Avtalade arbetstidskonton är därmed den enda lösning som i realiteten kan innebära kortare arbetstid. Utifrån kartläggningen kan arbetstidskontonas natur och förekomst sammanfattas enligt följande:

- **Arbetstidskonton.** Benämns ibland som arbetstidsbanker. Modellen innebär i regel att kollektivavtalet innehåller bestämmelser om att den anställda tjänar in tid till ett individuellt arbetstidskonto. Tiden kan tjänas in på olika sätt, exempelvis utifrån omräknad årslön eller som en fast omfattning per fullgjord arbetsvecka. Den anställda kan sedan välja att ta ut det som tjänats in som betald ledighet, pensionsavsättning eller kontant betalning. I vissa "hybridlösningar" kan den anställda inte välja kontant betalning, utan endast pensionsavsättning eller betald ledighet.

Förekomst: Kartläggningen i SOU 2018:24 visar att totalt 40 kollektivavtal, omfattande ca 600 000 arbetstagare, innehåller bestämmelser om arbetstidskonton. Arbetstidskonton är framför allt vanligt förekommande inom industrin, där det bland annat innefattar avtal med Industriarbetsgivarna, Livsmedelsföretagen och Teknikarbetsgivarna. Något som inte nämns i kartläggningen är att Kommunal faktiskt har avtalat fram ett av de mest omfattande arbetstidskontona. I kollektivavtalet med Samhall utges ledighet om 99 minuter med bibehållen lön för varje fullgjord heltidsarbetsvecka.

³³ Undersökningen bygger på de löner och avtal som fanns registrerade hos medlemsinstitutet i oktober 2017.

HUR STOR ÄR AVSÄTTNINGEN OCH HUR BERÄKNAS UTTAGET?

Det finns ingen generell modell för hur stor avsättningen till ett arbetstidskonto är eftersom detta varierar beroende på bestämmelser i olika kollektivavtal och anställningsavtal. Avsättningen till ett arbetstidskonto kan i ett första skede göras som tid eller som pengar. Avsättningar för arbetstidsförkortning i tid görs normalt baserat på arbetad tid och avsättningar i pengar görs normalt som en procentuell andel av den utbetalda bruttolönen.

IF Metalls Teknikavtal för 2017 är ett exempel på en modell med tidsmässig avsättning. Det centrala avtalet innebär att ett arbetstidskonto fylls på med 82 minuter per vecka för en anställd som arbetar heltid, undantaget tvåskiftarbete. För en anställd som arbetar helgfri dagtid innebär det 82 minuter per 40 timmar, eller 0,034 timmar per arbetstimme ($82/(40 \text{ tim} * 60 \text{ min})$). Skiftarbete förutom tvåskift har kortare ordinarie arbetstid men samma tidsmässiga avsättning per fullgjord heltidsarbetsvecka, vilket innebär en större avsättning per timme. Tvåskiftarbete innebär enligt Teknikavtalet ingen avtalad förkortning av normalarbetstiden men en klart större avsättning till arbetstidskontot per fullgjord vecka – 202 minuter istället för 82 minuter. Det centrala avtalet fungerar som ram, lokala parter kan enas om att avsedd tid helt eller delvis ska schemaläggas i stället för att avsättas till arbetstidskontot.

Det som är avsatt till ett arbetstidskonto kan av arbetstagaren disponeras enligt de alternativ som anges i kollektivavtalet eller anställningsavtalet. I normalfallet sett till existerande lösningar kan en arbetstagare välja ett alternativ per kalenderår för hur arbetstidskontot ska disponeras och detta bestäms i samråd med arbetsgivaren. Det som avsatts under ett kalenderår kan då tas ut enligt avtalade alternativ under det följande kalenderåret. Hur värdet av uttaget beräknas kan variera beroende på avtal men generellt görs det idag enligt följande:

- **Pengar.** Avsättningar från arbetstidskontot i form av pengar beräknas generellt som (månadslön/sysselsättningsgrad)/avtalstiden. En månadsavlönad som gör uttag i betald ledighet från arbetstidskontot behåller normalt sin månadslön under ledigheten och en timavlönad som tar ut betald ledighet får normalt sin timlön per uttagen arbetstimme.
- **Betald ledighet.** Omfattningen av ledig tid beror på modellen för avsättning. I exemplet med Teknikavtalet ovan innebär det för de flesta heltidsarbetande 82 minuter per fullgjord arbetsvecka, eller drygt 60 timmar per år. Det är en omfattning som bygger på flera avtalsrundor med överenskomna utvidgningar genom reservationer av delar av löneutrymmet.
- **Pensionsavsättning.** Uttag i form av pensionsavsättning beräknas vanligtvis genom att grundtimlön alternativt timlön multipliceras med antalet timmar i arbetstidskontot. Också här varierar modellerna och enligt vissa avtalslösningar beräknas pensionsavsättningar från arbetstidskontot istället som en procentsats av den utbetalda bruttolönen under ett kalenderår.

I VILKEN UTSTRÄCKNING OMSÄTTTS ARBETSTIDSKONTON I FÖRKORTAD ARBETSTID?

Avtalskonstruktionen med arbetstidskonton innebär alltså i normalfallet att arbetstagaren kan välja mellan betald ledighet, kontant betalning eller pensionsavsättning. Pensionsavsättningar kan i teorin påverka livsarbetstiden eftersom arbetstagare med en större total avsättning kan välja att gå i pension tidigare. Givet dagens låga pensionsnivåer är det emellertid mer sannolikt att det inte påverkar livsarbetstiden, utan istället i möjligaste mån sparas för att höja den framtida pensionen. Eftersom kontant utbetalning lämnar arbetstiden oförändrad är uttag i form av betald ledighet det enda som med säkerhet innebär en arbetstidsförkortning.

Idag finns det ingen samlad statistik över användningen av arbetstidskonton, men SOU 2018:24 genomförde en undersökning bland arbetsmarknadens parter som ger en fingervisning.³⁴ I undersökningen har arbetsgivarsidan generellt uppgett att de inte har statistik på området men att deras uppfattning är att den största delen av uttaget görs i form av betald ledighet. När det gäller fackliga organisationer har det främst inkommit uppskattningar. GS uppgav att en majoritet av medlemmarna gjorde uttag i betald ledighet. Detta bekräftades av en undersökning bland förtroendevalda hos verkstadsklubbar inom Träindustriavtalet, som uppskattade att 80 procent av deras medlemmar väljer betald ledig tid. Svenska Byggnadsarbetareförbundet svarade att majoriteten av de tillsvidareanställda gör uttag från arbetstidskontot i form av ledighet, medan de flesta tidsbegränsat anställda väljer kontant betalning vid anställningens slut. Detta beror enligt svaret på att anställda måste tjäna in rätten till arbetstidsförkortning innan den kan tas ut, vilket gör att det ofta inte hinner bli aktuellt under anställningsperioden. Samtliga svarande parter uppskattar att andelen uttag i form av pensionsavsättning är mycket lågt.

De enda formella analyserna av uttagen som finns tillgängliga har gjorts av Svenska Livsmedelsarbetareförbundet (Livs). De har vid två tillfällen undersökt hur deras medlemmar valt att använda sina arbetstidskonton. Den första undersökningen från 2012 besvarades av 142 arbetsplatsklubbar och omfattade 15 225 anställda. Resultaten illustreras i Tabell 2. Där framgår att uttaget främst skedde i form av betald ledighet, medan i princip ingenting avsattes till pension. Uttag i form av ledig tid var vanligare för äldre anställda än för yngre och kvinnor var mer benägna att göra uttag i betald ledighet än män. Män mellan 18 och 35 år var den enda grupp där en majoritet valde uttag i form av kontant betalning.

³⁴ Se SOU 2018:24, s. 158-162.

Tabell 2. Livsmedelsarbetareförbundets undersökning 2012*Hur har arbetstagarna valt att använda sitt arbetstidskonto?*

	Ledig tid	Kontant	Pension
Kvinnor 18-35 år	50%	48%	2%
Män 18-35 år	44%	54%	2%
Kvinnor 36-50 år	73%	26%	1%
Män 36-50 år	57%	41%	2%
Kvinnor 51 år och uppåt	76%	20%	4%
Män 51 år och uppåt	61%	32%	7%
Kvinnor totalt	64%	35%	1%
Män totalt	56%	42%	2%
Kvinnor och män totalt	58%	39%	3%

Källa: Svenska Livsmedelsarbetareförbundet

2015 gjorde Livsmedelsarbetareförbundet en ny undersökning genom sin Livspanel (administrerad av Novus Opinion, jämförbar med Kommunals panelundersökning). Medlemmarna i Livspanelen fick frågan hur de valt att använda sina arbetstidskonton. 1 045 medlemmar svarade och siffrorna bedömdes enligt följerapporten vara statistiskt signifikanta.

Resultaten illustreras i Tabell 3. Tabellen för 2015 bekräftar i stort det mönster som kunde skönjas i undersökningen från 2012. 51 procent valde att använda sitt arbetstidskonto till betald ledighet, 32 procent valde uttag i kontant betalning, 5 procent valde pensionsavsättning och 12 procent gjorde olika uttag för olika år. Uttag i form av ledig tid var det vanligaste alternativet för både män och kvinnor. Samtidigt valde en klart större andel av kvinnorna arbetstidsförkortning jämfört med männen i undersökningen. Omvänt var män mer benägna att välja uttag i kontant betalning. Det framgick återigen att en mycket liten andel valde att använda sitt arbetstidskonto för pensionsavsättningar.

Tabell 3. Livsmedelsarbetareförbundets medlemsundersökning 2015*Hur har arbetstagarna valt att använda sitt arbetstidskonto?*

	Ledig tid	Kontant	Pension	Olika val under åren
Kvinnor	61%	23%	3%	13%
Män	45%	38%	6%	11%
Totalt	51%	32%	5%	12%

Källa: Svenska Livsmedelsarbetareförbundet

Diskussion

Rapporten har försökt belysa och beräkna de långsiktiga konsekvenserna av en arbetstidsförkortning, framför allt för medlemmar i Kommunal men också för samhällsekonomin i stort. En generell arbetstidsförkortning kan genomföras antingen genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter eller som en statligt implementerad (och eventuellt finansierad) åtgärd.

Avtalslösningen är alternativet som Kommunal själv råder över och konsekvenserna av en sådan är enklare att förutse och beräkna. Givet rapportens antaganden om årligt löneutrymme och genomsnittlig arbetstid skulle 30 timmars arbetsvecka kunna uppnås genom stegvisa avtal över en period på 10 till 22 år, beroende på hur stor andel av utrymmet som avsätts. Beräkningarna visar samtidigt att en avtalad arbetstidsförkortning skulle ha betydande konsekvenser för Kommunals medlemmar och den kommunala verksamheten. Allt annat lika skulle en arbetstidsförkortning leda till en klart sämre löneutveckling, ett ökat lönegap gentemot manligt dominerade branscher och en ökning av det rekryteringsbehov som redan är betydande på många av Kommunals avtalsområden. Avgränsat till ett kvinnodominerat förbund som Kommunal riskerar det också förstärka ett mönster där kvinnor har huvudansvaret för det obetalda hemarbetet.

En helt statligt finansierad arbetstidsförkortning är en teoretisk möjlighet, men bedöms idag som praktiskt svår genomfört sett till motståndet bland andra fackförbund och politiska partier. En överhängande risk för ett sådant krav är att det inte nämnvärt förändrar det politiska läget, samtidigt som det riskerar underminera beslutade prioriteringar för heltidsarbete som norm och rättvisa löner. En lagstiftad och generell arbetstidsförkortning innebär också den en alternativkostnad eftersom samma resurser hade kunnat användas till satsningar på löneökningar, arbetsmiljö eller ökad bemanning.

Rapporten visar också att det saknas vetenskapligt stöd, såväl empiriskt som teoretiskt, för att en arbetstidsförkortning från dagens nivåer skulle ”betala sig själv” genom kostnadsminskande effekter på andra områden. Försök med arbetstidsförkortning och tidigare forskning ger vissa antydningar om positiva effekter på sysselsättning och hälsa, men slutsatsen i översiktsstudier är att dessa effekter antingen är marginella eller ytterst osäkra vilket innebär att de inte kan antas påverka kostnadsutfallet nämnvärt.

Vad gäller kostnadsberäkningar är det samtidigt viktigt att påpeka att utmaningarna vid en generell arbetstidsförkortning inte främst är ekonomiska (även om de ekonomiska implikationerna sannolikt är stora), utan i hög grad praktiska. Oavsett inkomstförstärkning går det inte att i en handvändning köpa sig ur den personalbrist som följer när det totala antalet arbetade timmar minskar. Modellberäkningarna bygger på genomsnittskostnaden för personal i de branscher där bortfall i arbetade timmar måste kompenseras. Problemet med en sådan modell är att det inte finns en reserv med tusentals arbetslösa

undersköterskor, sjuksköterskor och läkare att anställa. Det går att använda politiska medel för att öka utbudet av kvalificerad personal, men att bygga ut utbildningar tar tid och utväxlingen i form av utbildade arbetare dröjer ännu längre. Om en arbetstidsförkortning inte ska leda till en väsentlig kvalitetsförsämring av våra välfärdssystem måste tid och kostnad för en hållbar kompetensförsörjning grundligt beaktas.

ARBETSTIDSKONTON SOM EN VÄG FRAMÅT

Resultaten av 2018 års medlemsundersökning visar att en klar majoritet av Kommunals medlemmar anser att högre lön är den viktigaste avtalspolitiska prioriteringen. Andelen som prioriterar arbetstidsförkortning har ökat sedan 2006, men det är fortsatt tydligt att Kommunals medlemmar i genomsnitt föredrar satsningar på löneökningar framför satsningar på kortare arbetstid. Att i nuläget och på kort sikt prioritera generella och kostsamma arbetstidsförkortningar är därför svårt att motivera utifrån medlemmarnas nuvarande önskemål.

En slutsats av rapportens undersökningar är därför att Kommunal också fortsatt bör fokusera på att bryta lönediskrimineringen på svensk arbetsmarknad och arbeta för att heltidsarbete ska bli norm på hela arbetsmarknaden. 30 timmars arbetsvecka för alla är fortsatt en eftersträvarvärd vision, men Kommunal måste komma längre med arbetet för rättvisa löner och heltidsnorm innan ett aktivt arbete för en generell arbetstidsförkortning kan påbörjas.

Samtidigt är förbundets medlemmar splittrade och många medlemmar anser redan idag att förbundet bör prioritera kortare arbetstid. Av de möjliga alternativen bedöms en satsning på arbetstidskonton som den bästa vägen framåt. Rätt konstruerat innebär en satsning på arbetstidskonton i praktiken att anställda får en valfri arbetstidsförkortning, där de som prioriterar högre inkomst kan ta ut den intjänade tiden i kontant betalning.

HUR OMFATTANDE BLIR UTRYMMET I ETT ARBETSTIDSKONTO?

Det totala årliga värdet av ett arbetstidskonto beror på hur mycket avtalat utrymme som har avsatts och under hur lång tid. Facken inom industrin har i varierande grad arbetat med arbetstidskonton sedan mitten på 1990-talet. IF Metall har till exempel som mest avsatt 0,5 procent per år över en avtalsperiod, vilket med industrins arbetstidsmått har beräknats motsvara en ökning med 8 timmar per år. Den takten hölls under åtminstone två avtalsrundor från 1998 och framåt. I senare avtalsrundor har takten för avsättningar till arbetstidskonton varierat, från 0,5 procent över en hel avtalsperiod till flera perioder utan avsättningar. Som tidigare redovisat har Teknikavtalet idag uppnått en omfattning om 82 minuters intjänad tid per fullgjord arbetsvecka, vilket motsvarar närmare 70 timmar per år att disponera för uttag i pengar, pensionsavsättning eller betald ledighet. Precis som i fallet med löneförhandlingar påverkas utrymmet för eventuella avsättningar av konjunkturläge och möjligheterna att genomföra andra avtalskrav.

Om Kommunal följer takten som industrifacken höll runt millennieskiftet skulle arbetstidskonton om 100 timmar per år i teorin kunna uppnås på drygt 11 år, effektiv avtalstid. Hur många timmar som 0,5 procent avsättning motsvarar påverkas av vilket heltidsmått som avsättningen beräknas på. Tabell 4 utgår från en årlig avsättning om 0,5 procent och illustrerar förhållandet mellan avsatt utrymme och arbetstidskontot omfattning över tid. Tabellen visar olika utfall beroende på heltidsmått och månadslön. Som exempel kan tas en person som arbetar 40 timmar per vecka med en månadslön på 25 000 kr i utgångsläget (år 0). Efter 5 års avsättningar om 0,5 procent skulle personen kunna välja mellan 48 timmars betald ledighet eller 7 767 kr i kontant betalning för ett år. Om arbetstidskontot istället räknas utifrån ett heltidsmått på 37 timmar och en ursprunglig månadslön på 30 000 kr skulle valet efter 5 år med 0,5 procent i avsättning istället stå mellan 44 timmars betald ledighet och 9 329 kr i kontant betalning.

Tabell 4. Värdet på arbetstidskontot vid en avsättning om 0,5 procent per år

År	Timmar per år (vid 40 tim/ vecka)	Timmar per år (vid 37 tim/ vecka)	Pengar per år (vid 25 000 kr/ månad)	Pengar per år (vid 30 000 kr/ månad)
1	10	9	1 500 kr	1 800 kr
2	20	18	3 026 kr	3 631 kr
3	29	27	4 579 kr	5 495 kr
4	39	36	6 159 kr	7 391 kr
5	48	44	7 767 kr	9 320 kr
6	56	52	9 402 kr	11 283 kr
7	65	60	11 067 kr	13 280 kr
8	73	68	12 760 kr	15 312 kr
9	81	75	14 483 kr	17 379 kr
10	89	82	16 236 kr	19 483 kr
11	97	90	18 019 kr	21 623 kr
12	104	96	19 834 kr	23 801 kr

Källa: Kommunals egna beräkningar utifrån grunderna som beskrivs i avsnittet "Metod och data".

Tabell 4 ska inte ses som en förutsägelse eller målbild över hur snabbt avsättningarna kan göras. Den belyser enbart relationen mellan avsättning, tid och ett arbetstidskontos omfattning. En eventuell avsättning måste förhållas till konjunktur och andra avtalskrav. Som utvecklingen av arbetstidskontona inom industrin visar är det sannolikt att den genomsnittliga takten för avsättningar med nödvändighet skulle bli betydligt lägre än 0,5 procent per år.

ARBETSTIDSKONTON - BARA UNDER RÄTT FÖRUTSÄTTNINGAR

Arbetstidskonton bedöms som en bra modell för att jämka samman intressen bland Kommunals medlemmar. Avsättningar till arbetstidskonton ska dock inte göras till varje pris. Många medlemmar i Kommunal vittnar redan idag om att de har svårt att ta ut semester eller styra över sin arbetstid. För att en förhandlad avsättning ska bli aktuell behöver löneutrymmet vara tillräckligt och förhandlingsresultatet bedömas som säkert utifrån modellens intentioner.

En parameter som behöver beaktas är eventuella konsekvenser av att grundlönen blir en viss procentenhet lägre än vad den annars hade kunnat bli (exempelvis 0,5 procent per år). Månadsinkomsten kan kompenseras genom att den som önskar tar ut samma värde i kontant betalning, men exakta lösningar för hur exempelvis sjukpenningsgrundande inkomst, pensionsavsättningar och a-kassa påverkas måste utredas och beräknas i en eventuell avtalsförhandling.

Avsättningar till ett arbetstidskonto kan också i teorin påverka löneutrymmet. En sådan effekt förutsätter att framtida löneutrymme räknas i procent av grundlönen exklusive värdet på arbetstidskontot. Allt annat lika betyder en avsättning till arbetstidskonton då att den genomsnittliga löneökningen blir lägre än den annars skulle varit, även om den enskilde väljer att ta ut värdet av arbetstidskontot i kontant betalning.³⁵ I praktiken är en sådan utveckling osannolik eftersom löneutrymmet i regel beräknas i kronor och inte i procent. Om utrymmet beräknas i kronor påverkar avsättningar till arbetstidskonton inte löneutrymmet i nästa led.

Sammantaget kommer en lösning med arbetstidskonton att behöva en stram styrning med tydliga skrivningar i kollektivavtal så att utfallet ger verklig valfrihet på det sätt det är tänkt. Alla risker och eventuella fallgropar kommer att behöva utredas och diskuteras i förhandlingar innan avsättningar kan bli aktuella.

³⁵ Skillnaden är dock ytterst marginell. Som exempel kan vi tänka oss ett scenario med 0,5 procents avsättning i 10 år. För en anställd med en ursprunglig månadslön på 25 000 kronor skulle det månatliga värdet av lönen plus arbetstidskontot vara 141 kronor lägre än vad som hade varit fallet utan avsättning till arbetstidskontot. Detta givet att löneutrymmet räknas procentuellt på föregående års grundlön och inte som ett bestämt kronbelopp.

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN ATT ANTA FÖLJANDE:

- 1. Kollektivavtalade arbetstidskonton**
Kan införas stegvis givet tillräckligt löneutrymme och rätt avtalsmässig konstruktion, med ett mål om att på sikt uppnå arbetstidskonton omfattande 50 timmars valfri arbetstidsförkortning per år. Arbetstidskonton föreslås beredas och diskuteras vidare på avtalskonferenser och i avtalsdelegationer under hösten 2019.
- 2. Heltidsarbete som norm och rättvisa löner**
Gärna en generell arbetstidsförkortning, men först rättvisa löner och heltidsarbete som norm. Kommunal arbetar mot ett delmål om 75 procent heltidsarbetande. Därefter utvärderas arbetstidsstrategin på nytt. Arbetet med rättvisare löner fortsätter löpande.
- 3. Vision om 30 timmars arbetsvecka**
Visionen om 30 timmars arbetsvecka ligger kvar. Kommunal anser fortsatt att kortare arbetstid är eftersträvanvärt, givet förändringsordningen i (2).

Referenser

- Arbetslivsinstitutet (2007) *Arbetstidsförkortning och hälsa – Försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor*.
- Askenazy (2013) "Working time regulation in France from 1996 to 2012", *Cambridge Journal of Economics*, Vol 37(2): 323–347.
- Bannai & Tamakoshi (2014) "The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 40(1): 5-18.
- De Spiegelaere & Piasna (2017) *The why and how of working time reduction*, European Trade Union Institute.
- Dinh, Strazdins & Welsh (2017) "Hour-glass ceilings: Work-hour thresholds, gendered health inequities", *Social Science and Medicine*, Vol 176: 42–51.
- Eriksson (1995) *Arbetstidsförkortningars verkningar på sysselsättningen – en översikt*, Economic Research Report nr 39, FIEF.
- Estrade & Ulrich (2002) "La réorganisation des temps travaillés avec les 35 heures: un facteur de segmentation de la main-d'oeuvre?", *Travail et Emploi*, Vol 92: 71–94.
- Isidorsson (2001) *Striden om tiden – arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*, Göteborgs universitet (avhandling).
- Kommunal (2006) *Hela tiden – en helhetssyn på arbetstidsfrågan*.
- Kommunal (2013) *Byt lön: Dags för jämställda löner*.
- Kommunal (2015) *Rätt arbetstid – Kommunals arbetstidsstrategi 2015*.
- Kommunal (2016) *Jämlik jämställdhet – rapport från jämställdhetspolitiska utredningen*.
- Kommunal (2018) *Mer tid - en rapport om kvalitet och bemanning i äldreomsorgen*.
- Konjunkturinstitutet (2002) *Samhällsekonomiska effekter av en allmän arbetstidsförkortning*.
- LO (2016) *Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner*.
- Lorentzon (2017) *23 månader med 6 timmar – Följeforskning om försök med reducerad arbetstid*.
- SBU (2014) *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom*.
- SKL (2018) *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden – rekryteringsrapport 2018*.
- Sparks, Cooper, Fried, & Shirom (1997) "The Effects of Hours of Work on Health: A Meta-Analytic Review", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol 70(4): 391–408.
- Tegle & Hegelund (2015) *Måste vi jobba 8 timmar per dag?*, Katalys.

Utredningar

SOU 1996:145, SOU 2002:58, SOU 2003:54, SOU 2005:105, SOU 2018:24.

