

**Kommunal.**

EN KORTVERSION AV KOMMUNALS RAPPORT:

# Tid är pengar



# Tid är pengar

En kortversion av kongressrapporten om möjliga konsekvenser av en arbetstidsförkortning, Kommunal 2019

---

## Sammanfattning

Kongressrapporten *Tid är pengar* belyser och beräknar följderna av en arbetstidsförkortning från 37,5 timmars arbetsvecka, det genomsnittliga heltidsmättet för Kommunals medlemmar, till 30 timmars arbetsvecka. Rapporten syftar främst till att illustrera konsekvenserna av hur ett givet löneutrymme fördelas. Den utgår från grundläggande antaganden om 2,2 procents årligt löneutrymme och 1,2 procents inflation. Rapportens huvudresultat är:

- **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 i stället används till löneökningar skulle reallönen under samma period öka med 10,8 procent.
- **Mindre jämställd arbetsmarknad.** I dag 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, SKL, att den totala personalstyrkan enbart inom kommunal barn- och äldreomsorg behöver öka med cirka 60 000 personer fram till år 2026. Genomförs en arbetstidsförkortning beräknar Kommunal att den siffran i stället blir cirka 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 i dag 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 kongress 2019 beslöt 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 eftersträvarvärt, givet förändringsordningen i (2).

Fördjupning i beräkningar, analys och metod, historik gällande arbetstidsförkortning och internationella jämförelser återfinns i originalrapporten.

## TEORETISKT OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING

### Teori om kostnad

Kostnadseffekterna av en arbetstidsförkortning beror i första hand på hur eller om lönerna kompenseras. Vid full lönekompensation 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, i stället 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.

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 i stället för personliga är inte nödvändigtvis varken kvalitetsfrämjande eller kostnadseffektivt på sikt.

## 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.

Hur lång bör arbetsveckan vara?

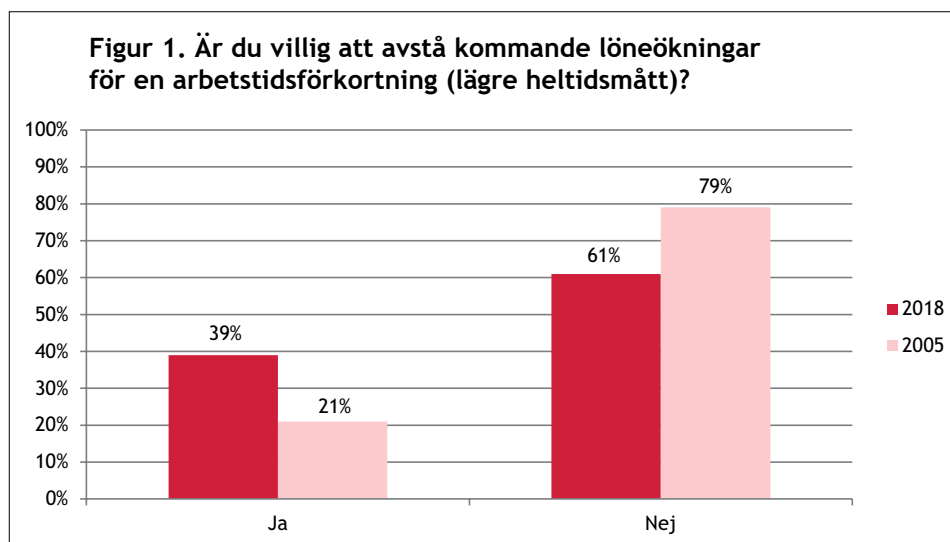
Deltagarna i panelundersökningen svarade på frågan ”Hur många timmar per vecka anser du bör motsvara en heltidstjänst?”. Svaret blev en genomsnittlig veckoarbetstid om 34,2 timmar, att jämföra med de 38,0 timmar som samma personer angav som genomsnittligt heltidsmått på sina nuvarande arbetsplatser. 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 bland Kommunals medlemmar är 34,1 timmar).

### 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 heltidsmättet. 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 1 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.



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

Bland Kommunals medlemmar finns det alltså inte 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 JÄMSTÄLLDHETEN

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.

Arbetstidspolitiken måste både förhålla sig till människors levnadsmönster *och* beakta att den delvis formar hur det mönstret

utvecklas. Å ena sidan kan kortare arbetstid göra det lättare att kombinera arbete och familj, vilket fram för 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.<sup>1</sup>

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, bland annat eftersom att det skulle vidga löneklyftan mellan män och kvinnor.

## 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 i dag flera exempel på sådana avtalslösningar.

Dessa bestämmelser kan delas upp 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 i bland som arbetstidsbanker. Modellen innebär i regel att kollektivavtalet innehåller bestämmelser om att den anställde 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 anställde kan sedan välja att ta ut det som tjänats in som betald ledighet, pensionsavsättning eller kontant betalning. I vissa ”hybridlösningar” kan den anställde inte välja kontant betalning, utan endast pensionsavsättning eller betald ledighet.
- **Förekomst:** Kartläggningen i SOU 2018:24 visar att totalt 40 kollektivavtal, omfattande cirka 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.

<sup>1</sup> SOU 2018:24, s. 137-138

### 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.

### 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 eftersträvansvärd 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 i dag 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 i dag 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 procents avsättning motsvarar påverkas av vilket heltidsmått som avsättningen beräknas på. Figur 2 utgår från en årlig avsättning om 0,5 procent och illustrerar förhållandet mellan avsatt utrymme och arbetstidskontots 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 kronor i utgångsläget (år 0). Efter 5 års avsättningar om 0,5 procent, skulle personen kunna välja mellan 48 timmars betald ledighet eller 7 767 kronor i kontant betalning för ett år. Om arbetstidskontot i stället räknas utifrån ett heltidsmått på 37 timmar och en ursprunglig månadslön på 30 000 kronor skulle valet efter 5 år med 0,5 procent i avsättning stå mellan 44 timmars betald ledighet och 9 329 kronor i kontant betalning.

**Figur 2. 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.*



Figur 2 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 i dag 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 den genomsnittliga löneökningen blir lägre än den annars skulle varit, även om den enskilde väljer att ta ut värdet av arbetstidskontot i kontant betalning.<sup>2</sup> 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.

---

<sup>2</sup> 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 krontal.

Det här är en kortversion av Kongressrapporten *Tid är pengar*, som belyser och beräknar följderna av en arbetstidsförkortning från 37,5 timmars arbetsvecka, (vilket är det genomsnittliga heltidsmåttet för Kommunals medlemmar,) till en arbetsvecka på 30 timmar. Rapporten söker illustrera konsekvenserna av hur ett givet löneutrymme fördelas.