

Innehåll:

rapport nr 32/2011:

ARBETSTIDEN OCH ETT HÅLLBART ARBETSLIV

Förord

- 1. Inledning**
- 2. Arbetstidsfrågan – en bakgrund**
- 3. Socialdemokratin och arbetstiden**
- 4. Slutord**

rapport nr 33/2011:

NÅGONTING HAR HÄNT MED VÅRA ARBETSTIDER

- 1. Någonting har hänt med våra arbetstider**
- 2. Det begränsade arbetet**
- 3. Det obegränsade arbetet**
- 4. Två sidor av samma mynt**

RAPPORT NR 32/2011:
ARBETSTIDEN OCH ETT HÅLLBART ARBETSLIV
FÖRFATTARE: DANIEL GULLSTRAND OCH KARIN EHLIN KOLK

RAPPORT NR 33/2011:
NÅGONTING HAR HÄNT MED VÅRA ARBETSTIDER
FÖRFATTARE: JOHAN RYDSTEDT

ARBETARRÖRELSENS TANKESMEDJA
BARNHUSGATAN 16 3 TR
111 23 STOCKHOLM
ARBETARRÖRELSENSTANKESMEDJA.SE
INFO@TS.LO.SE
TRYCK: LO-TRYCKERIET STOCKHOLM MARS 2011
ISBN: 978-91-976756-9-8

ARBETSTIDEN OCH ETT HÅLLBART ARBETSLIV

Av **Daniel Gullstrand** och **Karin Ehlin Kolk**

Förord

Socialdemokratins politiska ledarroll när det gäller sysselsättningen har försvagats under lång tid. ”Jobben” blev den viktigaste frågan i valet 2006, men det var Moderaterna som genom sin nyuppfunna definition av ”utanförskapet” och ”arbetslinjen” kom att sätta ramarna för debatten. Inför valet 2010 misslyckades Socialdemokraterna med att göra villkoren i arbetslivet till en huvudfråga. Trots en arbetslöshet som letat sig upp kring 7-8 procent, handlade valrörelsen om allt annat än det som just nu händer på arbetsmarknaden.

Arbetarrörelsens Tankesmedja tar nu initiativ till en rapportserie som behandlar frågan om full sysselsättning. Rapporterna ingår i ett större projekt med samlingsrubriken ”Socialdemokratins utmaningar”. Ambitionen är att ur olika perspektiv försöka diskutera vad som händer i arbetslivet och på arbetsmarknaden; vilka jobb som växer fram och hur människor påverkas när arbetslivets villkor förändras. Kan vi komma tillbaka till full sysselsättning? På vilka sätt kan sysselsättningen främjas? Vad typ av efterfrågepolitik och utbudspolitik krävs, och vilken politik är möjlig att föra idag? Vilken roll spelar utbildning och den ekonomiska politiken? Hur ser det nationella handlingsutrymmet egentligen ut? Och hur förändras villkoren för dem som i dag befinner sig i arbete med den radikala nedmontering som sker inom a-kassa och sjukförsäkring?

Vi har bett utredare, forskare, debattörer och arbetarrörelsen närstående personer att bidra med kortare eller längre rapporter och essäer på detta breda och viktiga tema. Vår förhoppning är att dessa ska få en bred spridning inom arbetarrörelsen och sporra till förnyade diskussioner om hur socialdemokratin kan återta det politiska initiativet när det gäller arbetsmarknadens funktions sätt. Socialdemokratin är i trängande behov av en både konkret och principiell debatt kring dessa centrala frågor. För innehållet i varje rapport ansvarar respektive författare. Men för att sparka igång en bred diskussion, är vi många som bär ansvaret.

I rapport nr 32, "*Arbetstiden och ett hållbart arbetsliv*", skriven av **Daniel Gullstrand** och **Karin Ehlin Kolk**, diskuteras arbetstiden och hur olika former för arbetstidsförkortning och arbetstidsreglering har genomförts i Sverige och andra länder. Diskussionen om arbetstider är så mycket mer än debatten om sex timmars arbetsdag, och handlar om sådant som semesterlagstiftning, olika typer av ledighet, pensionsålder, arbetets intensitet och, kanske främst, arbetstidens förläggning.

På senare år har diskussionen om det gränslösa arbetet och oreglerat övertidsarbete (livspusseldebatten) blossat upp. I denna rapport görs en genomgång av de utredningar som skrivits under senare år, och en diskussion förs om hur arbetarrörelsen kan närma sig den centrala frågan om hur mycket människor ska arbeta.

Om just arbetstidens förläggning skriver **Johan Rydstedt** i rapport nr 33, "*Någonting har hänt med våra arbetstider*". Han konstaterar att i början av 1990-talet arbetade 75 procent av kvinnor inom handel, transport och service enbart dagtid. I dag är den andelen nere på 34 procent. Samtidigt fortsätter fyra av fem tjänstemän att arbeta på sedvanliga kontorstider.

Johan Rydstedts rapport finns också separat utgiven som nr 27 i Tankesmedjans serie Snabbanalys.

Stockholm i mars 2011

Arbetarrörelsens tankesmedja

Kajsa Borgnäs
Projektledare

Anne-Marie Lindgren
Utredningschef

1. Inledning

Arbetstidsfrågan engagerar – för att den berör oss alla. Normen kring arbetstiden påverkar oss oavsett om vi har en heltidsanställning, en deltidsanställning eller står utanför arbetsmarknaden. Den påverkar i stort sett hela rytmen i samhällslivet: när vi går upp på morgonen, vad som ses som tid för sociala aktiviteter, när vi använder oss av olika typer av samhällsservice, hur enskildas, företagens och samhällets ekonomi utvecklas, liksom medborgerligt engagemang, konsumtion och folkhälsa. Vi har i västvärlden både länder med en längre arbetstid (exempelvis Japan som har en mycket hög årsarbetstid och en normalarbetsvecka på 48 timmar) och länder som Frankrike, Tyskland och Nederländerna vilka genom olika lösningar nått en kortare normalarbetsvecka och årsarbetstid än den vi har i Sverige. Inga av länderna uppvisar några större materiella skillnader eller större skillnader i livskvalitet.

Med jämna mellanrum dyker diskussionen om sex timmars arbetsdag upp i den offentliga debatten, ofta som ett politiskt krav som riksdagen och de politiska partierna förväntas förhålla sig till. Men arbetstiden som fråga är så mycket mer. Förutom de lagar vi har att förhålla oss till när det gäller arbetstidsfrågor, såsom EU:s arbetstidsdirektiv, arbetstidslagen, semesterlagen, förtroendemannalagen, föräldraledighetslagen och arbetsmiljölagen, är arbetstidsfrågan främst en fråga för arbetsmarknadens parter och för enskilda arbetsgivare och löntagare. Vi vill vidga diskussionen om arbetstidsfrågan till att handla om något mer än enbart för eller mot 30-timmarsveckan. Arbetstiden måste också diskuteras utifrån frågor som semester, pensionsålder, arbetets intensitet, olika typer av ledighet och den absolut viktigaste frågan – arbetstidens förläggning.

Arbetstidsfrågan har vid ett flertal tillfällen behandlats de senaste 20 åren, både genom avtal mellan arbetsmarknadens parter och i ett antal offentliga utredningar. Den senaste genomgripande offentliga utredningen som gjordes var en skriftserie från KNAS, kommittén för nya arbetstids- och semesterregler. I vår skrift kommer vi huvudsakligen

att utgå från denna utredningsserie. När den här rapporten skrivs har även EU-kommissionen skickat ut EU:s arbetstidsdirektiv på en andra samrådsrunda med en förhoppning om att kunna återuppta förhandlingarna om ett nytt direktiv under 2011.

Vår ambition med denna skrift är i första hand att den ska kunna fungera som ett underlag i en diskussion för hur Socialdemokratiska arbetarepartiet och arbetarrörelsen i vid bemärkelse ska förhålla sig till arbetstidsfrågan. För Socialdemokraterna som parti är det ytterst viktigt att ha ett tydligt förhållningssätt i en så central fråga. Borg-erligheten har sökt sina svar på problemen med stressen i dagens arbetsliv utanför själva arbetslivet – ett exempel är skattereduktionen för hushållsnära tjänster. Vi tror att detta är fel väg att gå – lösningen på det hårda arbetslivet måste sökas inom just arbetslivet.

Skriften består av två delar. I den första går vi genom arbetstidsfrågan historiskt, behandlar vad den empiriskt får för effekter på olika delar av samhället, hur den regleras med lagar och avtal, hur det rent statistiskt ser ut med arbetstiden i samhällets olika grupper och hur frågan ser ut i jämförbara länder. Den andra delen av skriften innehåller en öppen argumentation för hur vi ser på arbetstiden i fråga om förläggning, strukturer, lagar (ej avtal), politiska strategier och arbetstidens längd i form av normalarbetsvecka, semester och pensionsålder.

Som socialdemokrater anser vi också att det är ytterst viktigt att frågan behandlas utifrån ett strukturellt perspektiv med hur verkligheten skiljer sig åt mellan grupper främst utifrån köns- och klassmönster.

Stockholm i mars 2011

Daniel Gullstrand och Karin Ehlin Kolk

2. Arbetstidsfrågan – en bakgrund

Arbetstiden i ett historiskt perspektiv

Arbetstiden har alltid varit en viktig fråga för arbetarrörelsen. Hos Karl Marx är frågan om åttatimmarsdagen den för arbetarrörelsen överskuggande; utan en normalarbetsdag på åtta timmar skulle arbetarklassen aldrig kunna formera sig som politiskt subjekt. Kravet på åtta timmars arbetsdag var också återkommande bland Första maj-parollerna i Sverige.

Den svenska arbetstidslagstiftningen har historiskt i första hand varit en anpassning till de kollektivavtalsregleringar som skett på arbetsmarknaden, så det är tveksamt att säga att arbetstiden sänkts genom lagstiftning. Lagstiftningen har främst haft betydelse för områden med svag kollektivavtalsreglering.

Den första arbetstidslagen i Sverige kom 1920 då 48-timmarsveckan infördes. Argumenten för detta var bland annat skyddsaspekterna – arbetstiden under 1910-talet låg på mellan 55 och 60 timmar i veckan – samt fackliga och sociala skäl. Viktigt att komma ihåg när det gäller den lagstadgade sänkningen av arbetstiden är att det i många fall fanns andra regler som avtalats fram mellan arbetsmarknadens parter, både på LO-sidan och senare även också på TCO-sidan.

Arbetstiden kom sedan återigen att sänkas, med en 45-timmarsvecka som lagstadgades 1957. Denna gång sänktes arbetstiden med en timme i veckan under tre års tid, så att arbetstiden 1960 var 45 timmar. I slutet av 1960-talet började diskussionen om en lagstadgad sänkning av arbetstiden igen. Denna gång skedde sänkningen samordnat mellan LO och SAF, så att arbetstiden 1973 kom att landa på den lagstadgade 40-timmarsveckan.

Detta är den senaste gången som veckoarbetstiden kommit att sänkas genom lagstiftning. I diskussionen under 1980-talets arbetstidskommitté gjordes avvägningen mellan minskad veckoarbetstid och införandet av en sjätte semestervecka. Bedömningen som då gjordes var att det under 1980-talet inte fanns något utrymme för minskad veckoarbetstid, men att en sådan troligen skulle gå att genomföra i början av 1990-talet.

Den första lagen om semestern kom 1931 då fyra dagars semester förlagd till sommaren infördes. 1938 utökades detta till att bli en riktig semester med rätt till två veckors ledighet för dem som hade en ordinarie anställning. 1951 infördes tre veckors semester och 1963 en fjärde semestervecka. Den semesterlängd som gäller nu, fem veckors semester, infördes 1978. 1988 beslutade riksdagen att en sjätte semestervecka skulle införas, men denna reform togs tillbaka 1992 med hänvisning till den ekonomiska kris som rådde i Sverige då.¹

Arbetstiden idag – EG-direktiv, arbetstidslagen och kollektivavtal

I dag är arbetstiden främst reglerad genom EU:s arbetstidsdirektiv, den svenska arbetstidslagen och genom kollektivavtal. Förutom detta finns det ett antal lagar som rör arbetstid i vissa fall, exempelvis semesterlagen, förtroendemannalagen, studieledighetslagen och föräldraledighetslagen. Därtill finns det även med skrivningar i arbetsmiljölagen i vilka arbetsgivaren ges ett ansvar för ohälsosam förläggning och längd av arbetstiden. Arbetstidslagen, som bygger på EU:s arbetstidsdirektiv, är dispositiv i sin helhet och kan ersättas så länge som avtalet inte underskrider de miniminivåer som finns i arbetstidsdirektivet – den så kallade EU-spärren.

Arbetstidsdirektivet är tänkt som en social skyddslagstiftning där en reglering finns till för att arbetstagarna inom Europa inte ska konkurrera mot varandra med sämre arbetsförhållanden. I de första

artiklarna av direktivet står också att syftet är att skydda löntagares hälsa, vilket också är det som EU-domstolen använder som utgångspunkt de gånger som processer har pågått om tolkningar av direktivet. Detta är en mycket stark skrivning som har lett till några prejudikat (SIMAP och JAEGER-domarna), som definierar att jourtid är arbetstid och därför inte kan räknas in i viloperioder. I resonemanget kring det har domstolen menat att det sociala livet och familjelivet är en viktig del av återhämtningsperioderna mellan arbetspassen. Återhämtning definieras alltså inte enbart som fysisk återhämtning.²

Prejudikaten från dessa två domar har sedan lett till att främst omvårdnads- och hälsosektorerna har fått se över hur schemaläggning och arbetspass ser ut. Detta har gällt även i Sverige, där vi tidigare har sett mycket långa arbetspass inom sjukvården. Fler och fler av Europas länder har dock valt att lösa detta på ett annat sätt, genom att använda några artiklar i direktivet som ger möjlighet för länder att införa en så kallad opt-out. Opt-outen är ett individuellt kontrakt som inte kan tecknas kollektivt mellan arbetsmarknadens parter och som friskriver arbetsgivaren och löntagaren från de skyddsregler som direktivet ger. I några länder har man valt att införa opt-outen i vissa branscher, men först efter en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter.

Europafacket anser att opt-outen, som från början var tänkt som en kompromisslösning för att få med Storbritannien i det dåvarande EG-direktivet men som idag används av elva länder, gör att direktivet blir helt verkningslöst och att kommissionen inte har klarat av att leva upp till direktivets intentioner. Europafacket menar också att det i det nuvarande direktivet finns alldeles för många luckor och att vi idag också har en informell opt-out i den mening att vissa löntagare definieras som fria och därför inte innefattas av direktivets regler.

För tillfället är EU:s arbetstidsdirektiv ute på en andra samrådsrunda i den sociala dialogen, där diskussionen om hälsoaspek-

terna, den individuella opt-ouren, semesterregler och företagens önskan om flexibilitet är några av de stora knäckfrågorna. Kommissionens önskan är att beslut ska kunna fattas senare under året, efter några års dödläge.

Samhällsekonomin

Vad en arbetstidsförkortning får för effekter för samhället är inte bara en fråga om kronor och ören. Välfärd handlar om mycket mer än bara konsumtion. Det handlar om att ha tid för familj och vänner, intressen, föreningsliv och demokratiskt deltagande. Vi tänker inleda med det ett perspektiv som rör just produktivitet och monetära värden och diskutera kring om en arbetstidsförkortning har för effekter på samhällsekonomin.

Forskningen och diskussionen om kortare arbetstid har till stor del avstannat sedan början av 2000-talet. Därför finns det främst äldre forskning och rapporter att förhålla sig till. Rent intuitivt kan man tro att sysselsättningen borde öka om man ”delar på jobben”. Varje person som arbetar går ned i arbetstid och antalet timmar som tidigare utfördes går då att dela på fler personer. Riktigt så enkelt är det dock inte. En arbetstidsförkortning får flera olika effekter varav en är att arbetskraftskostnaden ökar, vilket i sin tur får effekter på efterfrågan av arbetskraft.

Den teoretiska forskningen är tämligen enig om att arbetstidsförkortning inte är någon effektiv metod för att öka sysselsättningen. Det är inte så enkelt att det behöver bli fler sysselsatta då varje person arbetar mindre. Anledningen till det är helt enkelt att man också bör räkna med att antalet arbetade timmar minskar vid en arbetstidsförkortning. Detta beror på att arbetstidsförkortningen tenderar att öka produktionskostnaderna (till exempel fasta kostnader förknippade med varje anställd, lönekomensation, tid att göra sig redo för arbetsdagen) vilket gör att arbetstimmarna istället substitueras med övertid, kapital eller minskad produktionsvolym.

Den empiriska forskningen ger mer kluvna resultat. Några undersökningar visar på negativa effekter, andra på positiva. Calmfors slår fast i sitt PM till ett seminarium om "Arbetstidens betydelse för välfärd, ekonomi och sysselsättning" som arrangerades av den tidigare socialdemokratiska arbetsgruppen för arbetstidsfrågor att det inte "finns särskilt starka skäl att tro att kortare arbetstid är en effektiv metod att öka sysselsättningen. Tvärtom talar det mesta för att kortare arbetstid innebär betydande kostnader i form av lägre produktion (och därmed också lägre privat och offentlig konsumtion)".³

En arbetstidsförkortning innebär samhällsekonomiska konsekvenser. Det kan i sin tur vara ett argument för att låta arbetsmarknadens parter reglera frågan via kollektivavtal och individuella lösningar. Även om den samhällsekonomiska effekten skulle vara neutral eller negativ kan effekten på arbetstagarnas välfärd vara positiv om dessa värdesätter den ökade fritiden mer än den upplevda förlusten som uppkommer genom eventuella lägre inkomster. Lägre BNP ställs mot kortare arbetsdagar, mer tid för föräldrar att umgås med sina barn, bättre karriärmöjligheter för kvinnor och så vidare. Det är alltså till stor del en värderingsfråga, hur man ser på nyttor för människor i ett samhälle och relationen mellan fritid och arbete. För om man räknar kronor och ören är de flesta överens om att en förkortning av arbetstiden är en negativ affär.⁴

Effekter av kortare arbetstid på sysselsättning och produktivitet

KNAS gav Konjunkturinstitutet, KI, i uppdrag att analysera de makroekonomiska effekterna av att genom lagändringar förkorta arbetstiden. KI kom med en rapport⁵ 2002 och antog i denna oförändrad produktivitet. Därmed undviker man diskussionen huruvida produktiviteten ökar eller minskar på grund av faktorer som mer utvilade arbetare, mer administration om fler behöver anstäl-

las, ställtider med mera. På kort sikt tror utredningen att det är troligt att något fler personer sysselsätts. Givet att arbetstagarna kompenseras (bibehållen lön eller ett avdrag som inte motsvarar arbetstidskortningen) innebär det att timlönerna höjs. De högre lönerna kan ha en tillfällig effekt på avkastningen på kapitalinvesteringar och ge lägre vinstnivåer, men på sikt förväntas de leda till att den tillfälliga sysselsättningsökningen pressas tillbaka på grund av en mindre kapitalinsats och produktion.

Något som KI diskuterar och som påverkar effekterna av en arbetstidsförkortning är att det inte är säkert att den faktiska arbetstidsminskningen är lika stor som den som är på pappret. En arbetstidsförkortning kan mötas genom exempelvis övertid, kapital eller minskade produktionsvolymmer. Storleken på genomslaget är svår att uppskatta och KI antar i sin rapport att 80 procent av arbetstidsförkortningen får genomslag även om man lägger in en brasklapp om att det är ett stort osäkerhetsintervall.

KI:s slutsats är att produktionen troligen hämmas av en arbetstidsminskning, vilket påverkar tillväxten, och att den minskningen fördelas över hela befolkningen i form av lägre årslöner, lägre transfereringar och lägre offentlig konsumtion. Samtidigt är det löntagarna och inte övriga befolkningsgrupper som får nytta av den lägre arbetstiden i form av mer fritid. De fördelningspolitiska effekterna bör inte glömmas bort i diskussionen.

Arbetstidsförkortning – inte en metod utan flera

En minskning av arbetstiden kan ske på olika sätt, och med eller utan att behålla hela den nominella lönen. Oavsett metod kan man förvänta sig att utvecklingen av löner kommer att vara lägre direkt efter arbetstidsförkortningen eftersom delar av löneutrymmet går åt till arbetstidsförkortningen. Samtidigt kan vi förvänta oss framtida lägre löneökningar då löneökningen sker per arbetad

timme, om det inte skulle visa sig att en arbetstidsförkortning i sig leder till en mycket ökad produktivitet.

I SOU 2002:22 görs en beskrivning av hur arbetstiden har förkortats i några europeiska länder. Vi tycker att några av dessa är viktiga att lyfta fram eftersom de kan fungera som goda exempel.

Frankrike

I Frankrike minskade arbetsveckan från 39 timmar till 35 timmar under åren 1997 till 2000 genom två lagstiftningar, de så kallade Aubry-I- och Aubry-II-lagarna. Den första lagen, som infördes 1998, syftade till att öka incitamenten för arbetsmarknadens parter att teckna kollektivavtal om minskad arbetstid, medan den andra bestämde arbetstiden för de flesta företagen. Argumentet för att införa arbetstidsförkortningen var att öka sysselsättningen, något som man också måste säga lyckades, dock inte i den utsträckning som var planerat.

I samband med att arbetstidsförkortningen infördes fick också företag som tecknade kollektivavtal om minskad arbetstid skattereduktion genom minskade sociala avgifter. Kostnaden för denna reform var 10 miljarder euro; enligt de beräkningar som då gjordes skulle nettokostnaden bli 3 miljarder euro för att genomföra arbetstidsförkortningen efter att vinsterna från den beräknade sysselsättningsökningen skulle ta vid.⁶

Nederländerna

Nederländerna har Europas största andel deltidsarbetande, både bland män och kvinnor.

Enligt den senaste statistiken arbetade 48,3 procent av de anställda deltid i Nederländerna 2009, en ökning från 39,7 procent 1999. Motsvarande siffror för Sverige, som har näst högst andel deltidsarbetande i Europa, är 27,0 respektive 19,7 procent. Trenden i Europa är att fler och fler arbetar deltid. Viktigt att notera är att deltidsarbetet är väldigt könsuppdelat, med 76 procent av kvinnorna som arbetar

deltid mot 24,9 procent av männen.⁷ Enligt Eurostat låg sysselsättningsgraden i Nederländerna på 77 procent, jämfört med 72 procent för Sverige 2009.

Sedan slutet av 1980-talet har Nederländerna haft en kollektivavtalad normalarbetsvecka på 38 timmar och arbetat aktivt för att öka möjligheten att gå ner i deltid. Sedan dess har det varken funnits intresse hos arbetsgivarna eller löntagarna att förkorta den ytterligare, vilket gjort att deltidarbetet har prioriterats. 2000 införde Nederländerna en lag som skulle öka möjligheterna att gå ner till deltid ytterligare, framför allt för att ca 30 % av de anställda upp gav att de önskade gå ner i arbetstid.

Den lag som nu finns är tillämpbar efter ett år som anställd innan den nya arbetstiden ska börja gälla. Lagen reglerar både möjligheten att gå ner och gå upp i arbetstid. Syftet är att öka arbetsutbudet, ge förbättrade förutsättningar för att kombinera arbete och fritid och att överensstämja med företagets krav på ökad flexibilitet. En arbetsgivare kan bara neka en löntagare att gå ner i arbetstid om minskningen leder till allvarliga problem för företaget. Arbetstagaren behöver heller inte uppge något skäl till att vilja ändra sin arbetstid.⁸

Tyskland

Tyskland har en lagstadgad normalarbetsvecka på 48 timmar, men kollektivavtal som ligger på en genomsnittlig arbetstid på 37,4 timmar i västra Tyskland och på 39,1 i östra Tyskland. Den årliga arbetstiden för Tyskland, 1 432 timmar per arbetstagare och år ligger näst lägst i Europa.⁹

Av de ovan nämnda tre exemplen är Tysklands arbetsmarknad den som är mest lik Sveriges, men skillnaden är att fackföreningsrörelsen har prioriterat arbetstidsförkortningar i centrala avtal. Argumentet för detta har varit att dela på jobben, samt att bevara jobb i lågkonjunkturer. Stödet för ytterligare minskad arbetstid bland

medlemmarna har dock blivit svagare, mest på grund av rädslan för höjd intensitet i arbetslivet.

Tyskland har ett system för flexibel arbetstid, med ett arbetstidskonto som sätter en årsarbetstid vilket tillåter en viss variation av arbetstiden över året. Arbetstidskontot låter också den anställde variera tiden över året, genom att i perioder arbeta fler eller färre timmar än vad den kollektivavtalade veckoarbetstiden säger.

I SOU 2002:22 beskrivs också hur arbetstiden minskade i den tyska metallindustrin från 40 till 35 timmar kollektivavtalsvägen, via 38 timmars arbetsvecka. IG Metalls beräkningar säger att denna minskning har räddat 300 000 arbetstillfällen för den tyska industrin, medan annan forskning säger att det inte går att belägga vad det har fått för faktiskt effekt.

Tittar man på Nederländerna, Frankrike och Tyskland, de länder som KNAS valde att studera närmare där olika typer av arbetstidsförkortning hade genomförts, ser man också att det är dessa länder som i den senaste statistiken har lägst årsarbetstid. Nederländerna ligger definitivt i botten i Europa när det gäller årsarbetstiden. Sverige hamnar under genomsnittet, men det skiljer fortfarande nästan 300 timmar per år mellan Nederländerna och Sverige. Intressant att notera här är att Grekland, som fick utstå mycket kritik under 2009 för att agrekerna arbetade för lite, faktiskt är det land som har högst genomsnittlig årsarbetstid i Europa.

Ska en arbetstidsförkortning genomföras går det att hämta inspiration från de ovanstående exemplen. En arbetstidsförkortning måste, för att få tillräckligt stöd både bland parterna och från staten, utformas på ett sätt som är bra för samhällsekonomin. Vi tror inte att det är möjligt att utforma ett förslag på arbetstidsförkortning utan att ta hänsyn till produktivitetsökningen i samhället och samtidigt spara lite utrymme för reallöneökningar. Arbetsgivarsidan kan kompenseras genom till exempel en sänkning av arbetsgivaravgiften samtidigt vilket skedde i Frankrike.

Tabell 1

Utveckling av årsarbetstiden (Ett urval av EU-länder: 1950-2008)

	1960	1970	1980	1990	2008
Grekland			2116	2121	2120
Tjeckien				2092	1992
Ungern		2228	1975	2061	1988
Polen				1988	1969
Italien		1859	1867	1861	1802
Slovakien				1815	1769
Portugal			1963	1765	1745
Finland	1982	1849	1769	1750	1728
Storbritannien	1943	1773	1771	1712	1653
Österrike				1658	1631
Spanien	2040	1912	1741	1731	1627
Sverige	1730	1517	1561	1642	1625
Danmark	1884	1659	1539	1581	1610
Irland			1988	1719	1601
Belgien			1658	1545	1568
Luxemburg			1766	1662	1555
Frankrike	2048	1860	1705	1591	1542
Tyskland				1473	1432
Nederländerna			1352	1374	1389
Medelvärde	1929	1799	1741	1717	1676

Källa: Deloitte

Hälsa och arbetstid

Trots att arbetstid och hälsa är ett aktuellt ämne finns det inte så mycket forskning som gjorts på vad arbetstiden har för hälsoeffekter. Den forskning som görs handlar främst om skiftarbete och

arbetstider över 40 timmar i veckan. Det vi kan säga om arbetstiden och hälsa är att risker i arbetslivet ökar för varje arbetad timme. Frågan om arbetstidens längd är då alltså inte en fråga om säkerhetsnivåer rekommenderade utifrån forskning, utan det blir istället en politisk fråga där vi gemensamt får bestämma vad som är acceptabla risker.¹⁰

Den senaste forskningen som gjorts i Sverige om arbetstider och hälsa är den som sammanställts i stressforskningsinstitutets senaste rapport. Fokus är arbetstidens längd, inflytande för löntagaren och förläggning – främst med skiftarbete och de effekter det får för hälsan. Rapporten säger alltså inte vilka effekter en arbetstidsförkortning för att uppnå en arbetstid under 40 timmar i veckan, utan koncentrerar sig istället på att undersöka effekterna hos dem som har långa eller mycket långa arbetsveckor.

Det skiftarbete som har studerats är skiftarbete med inslag av nattarbete. Stressforskningsinstitutet konstaterar att det finns en rad effekter på hälsa och säkerhet hos de anställda – men att effekterna varierar starkt mellan individer. Detta eftersom vi alla har olika biologiska dygnsrytmer och olika förmåga att förändra denna, och eftersom det till stor del är beroende av ålder. Skiftarbete ger kraftig sömnhet, sänkt prestationsförmåga och leder till en ökad olycksrisk. Olycksrisken gäller inte bara på arbetsplatsen utan också under resan hem från arbetet. Viktigt vid skiftarbete med inslag av nattarbete är att det ges extra tid för återhämtning då en person får ca två till tre timmars förkortad sömn. Denna sömn tar tid att ta igen, och det hjälper inte att bara sova ut under helger. Dessutom finns bevis för att skiftarbete med inslag av nattarbete leder till ökad risk för hjärt- och kärlsjukdomar, mag- och tarmproblem och vissa cancerformer.

Skiftarbete utan nattarbetsinslag medför också sociala störningar, framför allt gällande deltagande i regelbundna aktiviteter och i umgänge med familj och vänner. När det gäller sociala störningar är det mer än ett problem för de anställda; EG-domstolen har ex-

empelvis använt sig av detta som argument i de så kallade JAEGER- och SIMAP-domarna för att visa på att jourtid inte kan räknas som vilotid. Dessa domar får effekter för hur arbetet för till exempel läkare med flera är upplagt i dag.

När det handlar om arbetstidsförkortning finns det hos stressforskningsinstitutet inga entydiga resultat som visar att det finns positiva effekter på objektiv hälsa (när vi har en normalarbetsvecka på 40 timmar). Däremot finns det tester som visar att en arbetstidsreduktion leder till att trötthet och sömnsvårigheter minskar och att den sociala situationen och självupplevda hälsan förbättras. Det bör sägas att det är mycket få tester som gjorts på arbetstidsförkortning under förhållanden som liknar dem vi har i Sverige. Vi kan inte säkert ta ställning för att det finns positiva effekter på objektiv hälsa eftersom de tester som gjorts är för osäkra (för få tester, för litet urval, för korta kontrollperioder, för få branscher som undersökts, inga undersökningar om skiftliknande arbetsformer, störningar från andra faktorer, osv.).

Av största vikt vid skiftliknande arbetsformer är att löntagarna har så stort inflytande över schemaläggning som möjligt. Det finns inga klara belegg för att det förbättrar den fysiska hälsan men undersökningar visar att högt inflytande över schemaläggning minskar sjukfrånvaro och förtidspensionering. Författarna till stressforskningsinstitutets rapport rekommenderar dock att veckoarbetstiden förkortas för dem som har skiftliknande arbetsformer även om det inte finns några för dem signifikanta resultat.¹¹

Viktigt att komma ihåg när det gäller stressforskningsinstitutets rapport är att det handlar om medicinsk forskning, alltså mätbara nivåer av stresshormoner, cancer och kroppstemperaturens variation. Svagheten med denna forskning är att den inte kan ta hänsyn till självupplevd hälsa eller välbefinnande.

Intensitet i arbetslivet

Intensiteten i arbetslivet är en av frågorna som ofta nämns i samband med arbetstidsförkortningar. Intensiteten påverkar löntagarnas hälsa, men hur hälsoläget ser ut efter arbetstidsförkortningen är svårt att avgöra. Å ena sidan påverkar en minskad arbetstid hälsan positivt, å den andra riskerar en minskning av arbetstiden att öka intensiteten.

I Eurofound's femte studie om arbetsvillkoren i Europa hamnar Sverige och Danmark i topp när det gäller arbetslivets intensitet. Intensiteten i arbetet har ökat de senaste tio åren, även om intensiteten är konjunkturbestämmd.

Tittar man på stressforskningsinstitutets rapport om arbetstid och hälsa visar ändå de studier som gjorts att hälsan, och framför allt den självupplevda hälsan, ökar med en minskad arbetstid. När det gäller intensiteten och hälsan är det också viktigt att komma ihåg att det finns studier på att tunga och stressande arbeten är lättare att handskas med då man har en större möjlighet till inflytande över det egna arbetet. Översatt till arbetstidsfrågan handlar det om ökat självbestämmande över arbetstidens förläggning, men i stort är det en fråga om arbetsmiljö och inflytande i arbetslivet.

Arbetstiden – något som delar löntagargrupperna och män och kvinnor

SCB har två gånger, 1990-1991 och 2000-2001, genomfört en tidsanvändningsundersökning i Sverige med syftet att visa hur befolkningen fördelar sin tid på olika aktiviteter och spegla människors vardagsliv. Nästa tidsanvändningsundersökning kommer att presenteras i augusti 2011 vilket gör att de siffror som ligger till grund för denna diskussion är något inaktuella. Det ökade användandet av IT borde till exempel ge utslag i den nya undersökningen.

Tabell 2

Genomsnittlig tid för aktiviteter år 2000-2001 efter kön.

Timmar och minuter redovisas, förändring från 1990-1991

i spalten bredvid. Befolkningen 20-84 år

	Kvinnor		Män	
	Alla dagar	Skillnad 90/91	Alla dagar	Skillnad 90/91
Förvärvsarbete	3,49	- 4	5,30	- 24
Hemarbete	4,08	- 39	2,46	- 7
Personliga behov	10,25	14	9,59	12
Studier	0,34	13	0,21	3
Fri tid,	4,57	16	5,18	16
Övrigt, okodbart	0,07	1	0,07	0

Källa: Tidsanvändningsundersökningen, SCB

Det finns en stor skillnad mellan män och kvinnor vad gäller betalt förvärvsarbete och obetalt hemarbete. Den totala summan av betalt och obetalt arbete skiljer sig inte mellan könen, men kvinnors arbete är mer jämnt fördelat medan män i högre grad arbetar mot betalning. Denna skillnad påverkar kvinnors frihet, dels genom en lägre inkomst, dels eftersom försäkringssystem, pensioner och mycket annat grundar sig på individens inkomst.

Andelen deltid arbetande har enligt LO:s rapport Arbetstider år 2009, och som grundar sig på SCBs arbetskraftsundersökningar, varit relativt stabil de senaste 20 åren. Andelen deltid arbetande har legat på 26 till 27 procent. Sammanställningen LO gjort visar att en miljon anställda i Sverige arbetar deltid. Av dessa är 340 000 LO-medlemmar och 252 000 ej fackligt anslutna arbetare. Medan 88 procent av männen arbetar heltid är motsvarande siffra bland kvinnor 59 pro-

cent. Framför allt är det kvinnor i LO-kollektivet som arbetar deltid (det gäller för varannan), men skillnaden mellan könen består även om man tittar på TCO- och SACO-grupper. För LO-arbetarna gäller också att arbetstiden är förlagd till dagtid och vardagar enbart för varannan medlem; 41 procent arbetar minst någon dag per månad kväll.

De LO-medlemmar som svarat uppger framför allt två anledningar, som är ungefär lika vanliga, till att de jobbar deltid: heltidsarbete saknas eller att de inte orkar eller är för sjuka. Betydligt färre anger att det är ett frivilligt val. Det här visar på komplexiteten med arbetstider. Ett problem är att vårt arbetsliv helt enkelt inte är tillräckligt hållbart. Ett annat är att det helt enkelt inte finns heltider tillgängliga. Ett tredje att det är svårt att hitta balansen mellan arbete och fritid.

Samtidigt som många ofrivilligt arbetar deltid är också övertidsarbete trots lagstiftning satt i system för vissa grupper. En del ersätts inte heller utan det ingår helt enkelt i förväntningarna.

Tabell 3

**Andel anställda med övertidsarbete föregående vecka.
Hel- respektive deltidsanställda. Procent. 2002 – 2003**

	Övertidsarbete			Ersatt i tid eller pengar			Beordrad			
	Inget tim.	Högst 4 4 o 8 timmar	Mellan 8 tim. el. mer	Helt ersatt	Delvis ersatt	Inte alls ersatt	Inte alls	Delvis	Helt	
16-64	69,2	16,3	8,0	6,4	23,3	1,3	5,9	6,4	4,3	19,7
25-64	68,7	16,4	8,2	6,6	23,3	1,3	6,4	6,5	4,2	20,2
Män 16-64	65,1	16,6	9,3	9,0	25,6	1,6	7,5	7,6	5,0	22,1
Kvinnor 16-64	73,6	15,9	6,7	3,6	20,9	0,9	4,3	5,1	3,6	17,2

Källa: Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF)

Samma statistik visar på att det främst är tjänstemän som beordras övertid och att många av dessa inte ersätts.

Ytterligare problembilder att väga in när det handlar om deltiden är den situationen som bland annat Kommunals medlemmar har, där offentlig sektor är den huvudsakliga arbetsgivaren. Tittar man på de deltider som finns hos Kommunals medlemmar är det oftast en deltidstjänst som ligger i grunden hos offentliga arbetsgivare, till skillnad från den privata sektorn där det oftast är en heltidsanställning som löntagaren har en deltid på. Detta låser fast individer hårdare i en deltid än i de fall grunden är heltid

Deltiden fyller en mycket viktig funktion i vårt samhälle för att få arbetslivet att gå ihop med familjeliv och övrigt socialt liv – liksom för möjligheten att kombinera arbetsliv med andra sysselsättningar såsom studier och företagande. Det är därför viktigt att peka på att deltiden i sig inte är något problem, snarare tvärtom. Problemen är att deltidspanställningarna är könsuppdelade på ett sätt som döljer behovet av att utföra det obetalda hemarbetet och att de i många fall är ofrivilliga. En arbetsmarknad där deltiden blir något naturligt, önskat och temporärt leder också till att deltidspanställas ställning kan stärkas när det gäller exempelvis kompetensutveckling och löneutveckling, där de idag prioriteras bort.

Det upplevs som svårt att förena arbetsliv och familj. Fackförbundet Unionen har tagit fram en rapport som visar att nästan var tredje anger att det är svårt att kombinera förvärvsarbetet med familjelivet. Många upplever sig också missgynnade på arbetsmarknaden som småbarnsföräldrar. Lösningar som förskola på kvällar och helger diskuteras ofta som en lösning på problemet. Men vi ser att det enbart bör vara en sär lösning för de yrkesgrupper som har ett arbete som bygger på arbete helger och kvällar. För andra som arbetar obekväma arbetstider ser vi andra lösningar som bättre. Förskolan är inte enbart en tillväxtfrämjande institution i samhället utan har en viktig pedagogisk uppgift och dessutom jämlikhetsskapande roll i att hjälpa alla barn att utvecklas och utveckla ett rikt språk. Om man sätter barnens perspektiv i första rum och lyfter fram den pedagogiska uppgiften hos förskolan är en lösning att ge småbarns-

föräldrar förtur till exempelvis dagspass för att förenkla för livspusslet för småbarnsföräldrar. Kraftigare insatser mot diskriminering av småbarnsföräldrar måste också till samt en individuell föräldraförsäkring som gör det lättare för båda föräldrarna att få tid till sina barn.

Gränslöst arbetsliv

Arbetsmarknaden håller på att glida isär. Samtidigt som vi ser grupper som får hårdare och hårdare styrning, exempelvis inom den framväxande servicesektorn där skiftarbeten blir vanligare och där arbetsmomenten delas upp mer och mer, ser vi en grupp som får helt andra arbetsförhållanden. Ny teknik, nya arbetsorganisationer och ökade krav på flexibilitet har lett till att en större och större grupp löntagare har hamnat i något som kallas för gränslöst arbete.¹²

I fråga om gränslöst arbete har arbetslivet gått från att mer vara styrt av arbetsgivaren genom ledning och fördelning av arbete till att handla om att löntagaren får mer och mer eget ansvar i en organisation där arbetsgivaren får allt mindre möjlighet att ta ansvar för hur uppgiften löses. Här handlar det främst om tjänstemän med någon form av projektarbeten, eller med någon specialistkompetens som gör att arbetet blir svårare att övervaka.

Det gränslösa arbetet karaktäriseras av att arbetet blir allt mer flytande mellan arbetsliv och fritid, mellan platser och mellan organisationer. Det spelar inte längre någon större roll var arbetet utförs, för det finns alltid tillgång till trådlösa nätverk som gör att vi kan vara uppkopplade mot företaget, eller mobiltelefoner som gör oss ständigt tillgängliga. När det gäller arbetstiden är det oftast en större frihet i arbetstidens förläggning än vid traditionell flexitid – då arbetstiden inte ens mäts. Hos dem som har det som

kallas för gränslöst arbete är det tudelat: Å ena sidan en stor frihet och ett utvecklande arbete, men å andra sidan känner de tjänstemän som har det att det finns en otydlighet och en stress.

Risken med detta är att normalarbetsveckan försvinner helt, då övertiden inte märks. Det är svårt för tjänstemannen att bedöma vad som är en rimlig och normal arbetsbelastning, samtidigt som det är stressande att ständigt vara tillgänglig.

Problemen som uppstår med ett gränslöst arbete är svåra att lösa, men vi anser att det finns stora fördelar i det nya arbetslivet, och vi är övertygade om att vi på sikt kan lindra nackdelarna. För att beskriva förhållandena och mekanismerna bakom det gränslösa arbetet bör vi snarare vända oss till sociologin och socialpsykologin för att förklara vad det är för mekanismer som ligger bakom. Här handlar det om gruppdynamik, ledarskap, normer, förväntningar på individen och så vidare som skapar en osäker situation för tjänstemannen. Lösningarna på problemen måste då komma från två håll. För det första måste arbetsgivarens ansvar när det gäller arbetsmiljö och riskbedömningar förtydligas. För det andra handlar det om att ge tjänstemännen större möjlighet till inflytande över sin egen arbetssituation.

En diskussion kan behövas kring hur tjänstemännens frihetsgrader kan öka för att underlätta möjligheterna till kontroll över den egna livssituationen. Möjliga områden att diskutera är då anställningsskyddet, arbetsmarknaden och kompetensutvecklingen.

Det gränslösa arbetslivet är främst en facklig fråga och en fråga för det systematiska arbetsmiljöarbetet där arbetstiden måste vara en naturlig del, men från regering och riksdag finns det också möjligheter till åtgärder. Ökade insatser och kontroller av den psykosociala arbetsmiljön från arbetsmiljöverket är en av lösningarna, en annan är mer satsning på företagshälsovården och möjligheten till oberoende experthjälp.

Sammantaget kan detta starta en debatt och opinion för hur ett normalt arbetsliv ska fungera, och vad som är en rimlig arbetsbelastning för grupper i det gränslösa arbetslivet. Vi tror också att arbetsmiljöverket skulle kunna ges en större roll i arbetet mot dold övertid hos gränslösa tjänstemän genom att öka antalet inspektioner inom vissa branscher för att se att arbetsmiljölagens regelverk kring riskbedömning och arbetstid följs. Samtidigt måste fackföreningarnas möjligheter att verka för en bättre arbetsmiljö på de mindre arbetsplatserna stärkas genom att tillföra mer resurser för regional skyddsombuds-/arbetsmiljöombudsverksamhet. Vi tror att detta tämligen fort skulle tydliggöra arbetsgivarens ansvar när det handlar om ohälsosamma arbetstider och tvinga fram en ledarskapsdiskussion om rimlig arbetsbelastning.

Viktigt att komma ihåg är också att de flesta klarar av att hantera den gränslösa situationen och upplever det positivt, vilket gör att vi inte vill se någon större reglering eller något större förbud mot detta som exempelvis en del europeiska fackförbund vill.

Inställningen till sex timmars arbetsdag

SOM-institutet vid Göteborgs universitet genomför sedan lång tid tillbaka årliga undersökningar i frågor som rör samhälle, opinion och massmedia. Bland annat undersöks inställningen till att införa sex timmars arbetsdag. Respondenterna får svara enligt en femgradig skala. Sedan 1996 har andelen positiva svar, bra eller mycket bra förslag, gått från 60 till 42 procent. 2009 svarade 33 procent av männen, mot 49 procent av kvinnorna, att förkortad arbetstid är bra eller mycket bra, och gapet mellan könen är karakteristiskt för hela perioden. Att inställningen har blivit mindre positiv har säkert flera anledningar, men ett skäl är troligen att frågan inte diskuteras på samma sätt i dag.¹³

Att kvinnor är mer positiva är inte särskilt förvånande. Kvinnor skulle helt enkelt ha mer att vinna på införandet av kortare arbet-

stid. De arbetar i större utsträckning deltid och skulle "tjäna" på en kortare arbetsdag infördes som motsvarar dagens deltid i längd men som ger en heltidslön i stället för den lön som baseras på deltidens arbetstid. De genomför också en större del av det obetalade arbetet i hemmet.¹⁴

3. Socialdemokratin och arbetstiden

Vi har möjlighet att bestämma vår arbetstid. Precis på samma sätt som ett land kan bestämma vilka välfärdspolitiska ambitioner som ska finnas, kan ett land också bestämma vilka arbetstider som ska gälla. Även i den globalisering som vi lever i, som tidigare använts som argument för att vi inte skulle kunna sänka vår arbetstid, har flera jämförbara länder sänkt den genomsnittliga arbetstiden. Trenden är sedan början av 1900-talet att arbetstiden minskar, det finns ingen anledning att tro att denna trend skulle avta. Arbetstiden kommer alltså att minska, frågan är bara hur denna minskning ska gå till – om den får lösas genom ökade deltid, ökad semester eller minskad normalarbetsvecka. Forskning visar också att globaliseringen inte lett oss längs en enda vägens politik som 1990-talets diskussion menade. Inom EU:s institutioner går också en trend i synen på utformandet av direktiven där den tidigare tanken om harmonisering mer har börjat handla om att uppnå likvärdighet snarare än att skapa likhet i ländernas politiska system. Detta syns till exempel nu i arbetet med revideringen av EU:s arbetstidsdirektiv – här har kommissionen tydligt visat att den inte önskar skapa ett system för arbetstidslagstiftning i Europa, utan gärna ser att det finns olikheter i uppbyggnaden av de nationella lagstiftningarna. Vi har således ett stort utrymme att forma vår egen politik.

Det finns ett vägval att ta ställning till vad gäller en arbetstidsförkortning. En arbetstidsförkortning kan ske genom utökad semester eller en kortare normalarbetsvecka. Tillvägagångssättet påverkar hur arbetslivet kommer att utveckla sig i framtiden och eventuella kommande arbetstidsförkortningar. Att förändra semesterlagstiftningen förändrar inte det problem med livspusslet som många upplever.

Socialdemokratin har en god möjlighet och skyldighet att skaffa sig en sammanhängande politik kring arbetstidsfrågan och ett hållbart arbetsliv. Vi hoppas att denna politik byggs utifrån den diskussion om livspusslet som har blossat upp de senaste åren. Eftersom frågan är så bred bör vi snarare tala om en policyuppbyggnad som får genomsyra socialdemokratin förhållningssätt till lagstiftning, opinionsbildning och kontakt med arbetsmarknadens parter. Ett hållbart arbetsliv är ett så brett område att det varken kan lösas enbart av politiken eller ensamt av arbetsmarknadens parter – här måste det finnas ett samspel.

Socialdemokraterna måste alltid utgå från människors vardag, och de enskilda problem som de brottas med. Ett privat problem som man delar med många andra är ett samhällsproblem. Vi måste kunna se samhällsstrukturer och erbjuda gemensamma lösningar till strukturella problem, istället för att lägga ansvaret att slåss mot samhällsstrukturer på enskilda människor. En sådan utgångspunkt från människors vardag som vi måste ta på allvar är frågan om arbetets intensitet där den upplevda intensiteten i det svenska arbetslivet ligger på en mycket hög nivå jämfört med andra europeiska länder.

Socialdemokratin förhållningssätt, eller policy i arbetstidsfrågor, bör ta sin utgångspunkt i följande punkter:

- Arbetsmarknadens parter måste även i framtiden ha det huvudsakliga ansvaret för arbetstidsfrågorna.
- Socialdemokratin måste aktivt vara en del i debatten kring vilka ramar som samhället ska förhålla sig till
- Utgå från att fritid har ett värde i sig
- Verka för att människors inflytande över arbetstidens förläggning maximeras
- Finna lösningar för att låta arbetstiden variera över livscykeln

- Hitta en aktiv politik för att utjämna förhållandena mellan män och kvinnor
- Se arbetstidens roll som en viktig del av att skapa ett hållbart arbetsliv
- På sikt minska normalarbetsveckan. Men genomförandet ska ske reformistiskt och i takt med vad samhällsekonomin klarar. Förändringar måste vara hållbara i den meningen att de aldrig får ge en negativ reallöneutveckling eller skapa arbetslöshet. Sex timmars arbetsdag är möjligen ett mål på sikt men de första stegen bör vara mindre än så
- Genomföra lagändring för att underlätta för småbarnsföräldrar att få dagspass
- Återinrätta arbetslivsinstitutet eller liknande för att få evidensbaserade underlag för arbetsmarknadens parter.

Fritiden har ett värde i sig och måste få existera i sin egen rätt. Fritiden får inte enbart mätas som en alternativkostnad till pengar eller ses enbart som potentiell arbetstid. Fritiden är också mer än enbart återhämtning mellan arbetspassen – den tillför också ett värde och skapar, precis som arbete, en mening i tillvaron. Ur fritiden springer sedan bland annat kultur, demokrati, föreningslivet, kreativitet, familjeliv och socialt liv.

I människors makt i vardagen måste arbetstidsfrågan användas och erkännas den roll som den har. Vi anser att Socialdemokraterna bör sträva efter att maximera människors inflytande över arbetstidens förläggning och att ytterligare krav ska ställas på näringslivet för att denna makt ska öka – även om eller när det leder till mindre ingripanden i produktionen. Vi är övertygade om att det går att hitta samförstånd och kompromissfulla lösningar mellan ibland motstridiga intressen.

Ibland uppstår tyvärr motstridiga synsätt kring kravet på flexibilitet mellan näringsliv och löntagare. Här bör socialdemokratin tydligt säga att flexibilitet främst ska ske på löntagarsidans villkor. Vi bör försöka maximera människors inflytande över arbetstidens längd och förläggning; undantag bör emellertid vara möjliga i de fall där det får allvarliga konsekvenser för produktionen. Arbetsgivaren bör hela tiden uppmuntras att hitta lösningar för att inte kränka den enskildes rätt till balans mellan arbete och fritid.

Hänsyn bör tas till att man i olika skeden av livet kommer att ha olika behov av flexibilitet och hur man kan lösa det på bästa sättet. Den nya tekniken borde kunna användas i högre grad än i dag för att lägga bättre scheman och mer effektiva scheman som tar löntagares preferenser i beaktande.

Strategier

Vi vill betona vikten av ett reformistiskt tillvägagångssätt. För att det ska finnas ett brett stöd för reformer måste också stor hänsyn tas till reformer görs inom det befintliga löneutrymmet.

För att skapa långsiktighet och flexibilitet för branscherna anser vi att det är viktigt att huvudansvaret för genomförandet av reformer på arbetsmarknaden läggs på arbetsmarknadens parter. Socialdemokratin får inte frånsäga sig det politiska ansvaret, utan staten har en viktig roll att spela i genomförandet av mer flexibel lagstiftning och förkortning av normalarbetsveckan. Vidare är även staten en part på arbetsmarknaden genom att ca en tredjedel av alla löntagare i Sverige är anställda inom offentlig sektor, med en stor del av både ofrivillig deltid och ofrånkomlig arbetstid på obekvämt arbetstid. När det handlar om statens roll måste det vara tydligt att vi har en målsättning, så att parterna vet vad de har att förhålla sig till.

Socialdemokratin och fackföreningsrörelsen kommer inte alltid att ha samma intressen i frågor som rör arbetstid, sysselsättning och ett hållbart arbetsliv. Lagstiftaren måste också se över fördelningseffekter av en arbetstidsförkortning och vara beredd att kompensera för dessa samt ha ett intresse av att exempelvis skapa bättre förhållanden för enskilda grupper som föräldrar, studenter och så vidare, men det grundläggande ramverket bör lösas parts-gemensamt.

Lösningar genom arbetsmarknadens parter

Det finns två huvudsakliga argument för att arbetsmarknadens parter måste vara delaktiga i alla arbetstidsreformer – för det första är parterna de som bäst känner sina medlemmars intressen och de som är ansvariga för lönebildningen i Sverige. För det andra är arbetstiden, och kommer så över överskådlig framtid att vara, det mått som används för att bestämma någons lön. Att förvänta sig att arbetsmarknadens parter skulle kunna ansvara för lönebildning utan att själva kontrollera arbetstidsfrågan är direkt farligt.

Det finns redan många arbetsplatser med förkortad arbetstid i Sverige. Sedan 1970-talet har samtliga arbetstidsförkortningar skett genom partsgemensamma förhandlingar. Tidigt 1990-tal påbörjades införandet av en sjätte semestervecka, en reform som dock senare togs tillbaka. Trots detta är sex veckors semester verklighet för en stor del av de svenska löntagarna. I många fall ser vi också en normalarbetsvecka på mindre än 40 timmar, särskilt i de företagen där det sker skiftarbete där kortare arbetstid är en viktig hälsofråga. Vi har också fått en viss lokal variation, där ett mindre antal företag har en lägre normalarbetsvecka.

Trots att nästan alla arbetstidsförkortningar som gjorts hittills har startat med initiativ på arbetsmarknaden, har det varit svårt för löntagarsidan i Sverige att få fram en minskning av arbetsveckan.

Det finns flera skäl till det. Det starkaste skälet är att de grupper som har störst behov av en minskad arbetstid också har ett starkt behov av en höjd lön – exempel på detta är fackförbunden Kommunal och Handels, som länge framfört krav på kortare arbetstid. Ett annat skäl är ett hårt motstånd från arbetsgivarsidan. En arbetstidsförkortning som enbart sköts av arbetsmarknadens parter skulle skapa ett system där svagare grupper idag inte skulle kunna få ta del av en sådan utveckling, utan arbetstidsförkortningen skulle då bara ske i de branscher där löntagarna redan idag har en starkare position.

Vill man se en likvärdighet mellan branscher kan staten vara initiativtagare till reformerna, detta ger också möjlighet att diskutera kompensationsformer utanför dagens avtal.. Staten kan erbjuda ett flertal kompensationsformer, exempelvis förändringar av arbetsgivaravgifterna, bolagsskatten och möjligheten att införa skiftliknande arbetstid. Kompensation i form av minskade sociala avgifter var exempelvis vad som användes i Frankrike vid deras ursprungliga införande av 35-timmarsveckan. I samband med detta bör även företagets koppling till försäkringssystemen och företagshälsovården ses över.

Förändringar i arbetstidslagen

Som tidigare nämnts skulle en förändring kunna ske i arbetstidslagen för att ge löntagarna en större möjlighet till att få en bra balans mellan arbete och fritid. På stora delar av arbetsmarknaden avtalas dock arbetstidslagen bort till förmån för parternas egna skrivningar. Det kan ha att göra med allt från vad som definieras som nattarbete, beräkningsperioder för normalarbetsveckan, till hur övertid ska kompenseras och beräknas.

Gällande en ändring i arbetstidslagen för att stärka löntagarens inflytande över arbetstidens förläggning kan vi emellertid inte se att det skulle få några direkta samhällsekonomiska konsekvenser.

Däremot finns det inbyggt en tröghet i systemet eftersom arbetstidslagen i så många fall är bortavtalad. Vi hoppas dock att en sådan förändring på sikt även får effekt på de områden där kollektivavtal med egna lösningar på området finns.

När det handlar om ändringar i arbetstidslagen vill vi lyfta några förslag inspirerade av den nederländska lagstiftningen. Vi vill se en utredning om möjligheten att både skapa en rätt till heltid och en rätt till deltid. I Nederländerna har arbetsgivaren en skyldighet att pröva löntagarens önskemål mot verksamhetens behov om löntagaren vill gå upp eller ner i arbetstid. Lagen har skapat den arbetsmarknad i Europa som har flest andel deltider, både bland män och bland kvinnor. Vi anser att det är positivt att låta arbetstiden kunna variera över livsrytmen, och vågar gissa att detta skapar en bättre möjlighet att arbeta fram till pensionsåldern. Vi bör också undersöka möjligheten att genom arbetstidslagen tydligare ge löntagare möjlighet till flextid och att arbetsgivaren bör pröva detta mot produktionens krav vid en begäran från löntagarna. Vi tror att detta kan förändra normerna på arbetsmarknaden och att arbetsgivaren i de flesta fall kommer att tillgodose löntagarens önskemål. Fortfarande är dock kvinnor överrepresenterade bland dem som arbetar deltid.

I diskussionen om införandet av extra möjlighet till heltid och deltid måste vi tydligt betona rätten till heltid, tillsammans med andra jämställdhetsinsatser, för att komma ifrån den starkt kön-supplade arbetsmarknaden när det gäller deltidare.

Offentliga sektorns roll

Deltidsarbetet är allra störst inom den offentliga sektorn och handelssektorn. Det är också till allra största del kvinnor som arbetar inom den offentliga sektorn som arbetar deltid (55 procent av kvinnorna mot 24 procent av männen enligt Arbetstider år 2009). Den offentliga sektorn är också den del av ekonomin som vi har störst

möjlighet att påverka. Om man vänder på det kan man tycka att det är oacceptabelt att den ofrivilliga deltiden är så utbredd trots år av socialdemokratiskt styre i många kommuner och landsting och på riksnivå.

Kommunerna och landstingen kommer aldrig att kunna konkurrera med industrin med höga löner. Det finns flera anledningar till det. Dels finansieras lönerna inom den offentliga sektorn med skattemedel och dels är det inbyggt i den svenska modellen att industrin ska styra reallöneutveckling och att den inte ska behöva konkurrera med inhemsk industri för att kunna konkurrera på exportmarknaden. Offentliga sektorn måste däremot erbjuda goda konkurrenskraftiga arbetsvillkor för att locka skickliga personer.

Socialdemokratins förhållningssätt, eller policy för den offentliga sektorn ur ett arbetstidsperspektiv, skulle i så fall kunna utgå från följande punkter:

- Den offentliga sektorn bör sätta riktmärket i arbetsmiljö på arbetsmarknaden att konkurrera med god arbetsmiljö
- Gå före på riktigt vad gäller gott arbetsgivarskap: ledarskapsutbildningar, chefsatsningar
- Ge alla rätt till deltid och heltid
- Testa nya metoder och integrera ny teknik för schemaläggning, skiftarbete och följa upp vad det får för effekter på flexitid.
- Prova en satsning på mönsterarbetsplatser – knyt arbetslivsforskning till ca 200 arbetsplatser och se om de går att utveckla på olika sätt (både privata och offentliga). Fack, arbetsgivare, offentlig sektor gemensamt
- Ge småbarnsföräldrar förtur i schemaläggningen

4. Slutord

Arbetstidsfrågan är en maktfråga. Socialdemokratin måste ha som mål att öka löntagares makt över sin egen situation. Det finns ett behov av att diskutera arbetstidsfrågor, vilket de senaste årens debatt om livspussel visar. Som vi tidigare nämnt har borgerligheten valt att söka sina svar på problemen med stressen i dagens arbetsliv utanför själva arbetslivet – ett exempel är skattereduktionen för hushållsnära tjänster. Vi tror att detta är fel väg att gå – lösningen på det hårda arbetslivet måste sökas inom just arbetslivet. Socialdemokratin måste vara den kraft som hårdast slåss för bättre arbetsmiljö, hållbart arbetsliv och en möjlighet till både återhämtning och fritid. Vi har dessutom en extra uppgift i att se till att ovanstående reformer inte enbart når en liten del av samhället. Bra arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv kan inte tillåtas vara en fråga om klass eller löntagarnas ställning på arbetsmarknaden.

Vi tror inte att det finns en enskild reform eller ett enskilt politikområde som det räcker med att förändra. Vi tror mer på en viljeriktning där politiken får återspeglas på flera områden – som ett förhållningssätt. Detta gäller både när vi talar om lagstiftning och i kontakten med arbetsmarknadens parter eller övriga maktavare i samhället.

Inflytande i arbetslivet handlar inte bara om att minska pressen genom en på sikt minskad arbetstid, utan också om möjligheten att påverka arbetstidens förläggning och att låta arbetslivet anpassas utifrån livets olika skeden. Flexibilitet är dubbelt – å ena sidan kan det betyda att löntagarna ska anpassa sig efter företagets villkor, å den andra kan flexibilitet också vara att produktion och näringsliv ska anpassas efter löntagarnas och hela folkets villkor. Vi socialdemokrater måste alltid våga stå upp för löntagarnas villkor.

Källförteckning

"Kommittén för nya semester- och arbetstidsregler (KNAS)", SOU 2002:12 och 2002:22

SOM-institutets undersökning om trender http://www.som.gu.se/digitalAssets/1299/1299084_2009_swedish_trends_2008.pdf

"Samhällsekonomiska effekter av en allmän arbetstidsförkortning", Konjunkturinstitutet 2003

"Arbetstider år 2009", Landsorganisationen

"Kön, lön och arbetstid", Svenska kommunalarbetsareföbundet 2010

"Tidsanvändningsundersökningen" - Statistiska centralbyrån 1991 och 2001

"Barntillåtet arbetsliv" - Unionen 2010

"Förändringar över tiden - första resultaten av den femte europeiska undersökningen om arbetsvillkor" - Eurofound 2011

"Part time work in Europe" - Eurofound 2011

"Labour force study", Eurofound 2010

"European Commission DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities" Deloitte för Europeiska kommissionen 2010

"Arbetstidslagen med kommentarer", Arbetsmiljöverket

"Gränslöst Arbete: Psykosociala perspektiv på det nya arbetslivet", Michael Allvin 2006, Liber

"Arbetstider, hälsa, säkerhet - en uppdatering av aktuell forskning", Stressforskningsrapporter nr 322, 2010, Stressforskningsinstitutet

Fotnoter

1 SOU 2002:12

2 Se exempelvis Arbetstidslagen med kommentarer av Arbetsmiljöverket

3 Calmfors PM seminariet om Arbetstidens betydelse för välfärd, ekonomi och sysselsättning, arrangerat av den Regeringskansliets arbetsgrupp för arbetstidsfrågor

4 Ibid.

5 Samhällsekonomiska effekter av en allmän arbetstidsförkortning, en rapport från Konjunkturinstitutet

6 SOU 2002:22

7 Labour force study, Eurofound

8 SOU 2002:22 s. 55-59

9 Rapport från Deloitte för den Europeiska kommissionen

10 ETUI, European Trade Union Institute

11 Stressforskningsinstitutet, Arbetstider, hälsa och säkerhet

12 Se exempelvis "Gränslöst arbetsliv" av Michael Allvin

13 Swedish trends 1986-2008, SOM-institutet

14 Ibid.

NÅGONTING HAR HÄNT MED VÅRA ARBETSTIDER

Av **Johan Rydstedt**

1. Någonting har hänt med våra arbetstider

Någonting har hänt med våra arbetstider. I dag lever en stor grupp människor, framför allt i lågbetalda service- och omsorgsykten, i ständig osäkerhet om hur nästa veckas arbetstider och inkomster kommer att se ut. Obekväma arbetstider blir allt vanligare och många får nöja sig med deltid – trots att de egentligen skulle vilja jobba mer. Samtidigt har medelklassgrupper problem med att de arbetar mer än någonsin. Övertidstimmarna ökar och bärbara datorer och mobiltelefoner har inneburit att det tidigare platsbundna kontorssarbetet har blivit allt mer gränslöst.

Men trots dessa tendenser var det länge sedan arbetslivets frågor stod högst upp på den politiska agendan. I stället har vi fått vänja oss vid en debatt om det mytomspunna ”livspusslet”, som oftast handlar om hur individen bättre ska kunna anpassa sin fritid efter ett allt mer krävande arbetsliv.

I den socialdemokratiska eftervalsdiskussionen har dock flera pekat på vikten av att åter lyfta arbetslivets frågor, inte minst arbetstiderna. Det är bra, men frågan är hur utvecklingen i arbetslivet egentligen ska tolkas: är det en ökad polarisering vi ser på arbetsmarknaden, mellan vår tids låglöneproletariat och en framgångsrik medelklass? Eller finns det gemensamma nämnare i det som sker som kan förena breda löntagargrupper

2. Det begränsade arbetet

Ett dagsaktuellt exempel på hur arbetstiderna, och inflytandet över dessa, kan se ut i LO-yrken hittas i Stockholms tunnelbana. I slutet av 2009 lämnade Storstockholms lokaltrafik (SL) över driften av tunnelbanan till det Hongkong-baserade företaget MTR. Kort därefter började rapporter komma om försämrade villkor för de anställda i tunnelbanan, framför allt vad gäller arbetstiderna.

I dag, drygt ett år senare, har fackliga strejker brutit ut mot MTR:s ovilja att åtgärda problemen och flera tvister pågår. De anställda vittnar om en allt mer pressad arbetsmiljö utan möjligheter till inflytande över arbetstidernas längd och förläggning. Det handlar om långa arbetspass på fem-sex timmar utan möjlighet till paus, och om att de anställda förväntas kunna arbeta i stort sett när som helst på dygnet med endast någon dags varsel.

Varningssignaler om mer begränsande arbetstider kommer även från andra sektorer. Fackliga tidningen Kommunalarbetaren har vid flera tillfällen rapporterat om en ökning av delade turer. Det innebär att arbetsdagen är uppdelad på två arbetspass, oftast kring arbetstopparna på morgon och kväll, med obetald paus däremellan. Tre av fyra av Kommunals sektioner i landet uppger att det förekommer delade turer – och där det förekommer, där ökar andelen. Särskilt utsatt är personal i hemtjänsten, på äldreboenden och i kollektivtrafiken. Många av Kommunals medlemmar är kritiska till utvecklingen, som innebär att arbetsliv och privatliv flyter ihop. Facket har dock små möjligheter att agera så länge arbetsgivaren följer arbetstidslagets regler om dygnsvila.

I hemtjänsten märker man också hur arbetstiden blir mer pressad. Där arbetar man i allt högre utsträckning efter tidsschabloner, där

varje moment är tidsatt och steg för steg ska avrapporteras. Ett schema kan innebära att bäddning ska ta fem minuter, frukost tolv minuter och dusch tio minuter, innan hemtjänstarbetaren måste rusa vidare till nästa brukare. Hemtjänstarbetet har blivit en minutstyrd verksamhet där personalen får ta ansvaret för att arbetet går ihop, samtidigt som möjligheterna till eftertanke och vidareutbildning närmast är obefintliga.

Liknade arbetsmiljöproblem finns i callcenterbranschen. De som arbetar inom denna bransch följer ofta tjänstemannaavtal, men villkoren på många callcenterföretag är snarare att jämföra med arbetaryrken vid löpande band. Detta tar sig uttryck i monotona arbetsuppgifter, bundenhet till arbetsplatsen, hög tidspress och hård kontroll på individnivå.

Villkoren i nämnda branscher är bara några exempel på hur arbetstiden på olika sätt anpassas allt hårdare efter arbetsgivarens behov, men de kan knappast avfärdas som tillfälligheter. Visserligen fanns det en trend under 1990-talet, även i flera LO-yrken, mot ökade inslag av flexitidslösningar och modeller för personalstyrd schemaläggning. En omfattande rationaliseringsvåg gjorde dock att arbetslivet kom att präglas av besparingar, slimmade organisationer och en allt mer preciserad bemanning.

I dag kan vi se hur underbemanning har blivit gällande norm i flera verksamheter, med ett hårdare tryck på de anställda som följd. Framför allt har stora arbetargrupperns arbetstid blivit allt mer obekvämt, uppstyckad och pressad. Utvecklingen har gått hand i hand med ökade inslag av entreprenadlösningar, bemanningsföretag och tillfälliga anställningar som har inneburit att människor i lågkvalificerade yrken har blivit mer utbytbara för arbetsgivaren. Därmed blir det också svårare för arbetstagaren att opponera sig mot sämre villkor.

LO-rapporten *Trender i arbetsmiljön 2007 – Klass och kön* sammanfattar denna utveckling väl. Rapporten pekar på att arbetsvilkoren har försämrats för stora grupper av arbetare och lägre tjänstemän sedan 1990-talets början. Främst är det möjligheten att påverka det egna arbetet som har försämrats. Andelen som arbetar på udda tider ökar liksom det riskfyllda ensamarbetet. En viktig slutsats är att det framför allt är kvinnor i arbetaryrken som håller igång det så kallade 24-timmarssamhället. I början av 1990-talet arbetade 75 procent av kvinnor inom handel, transport och service enbart dagtid. I dag är andelen nere på 34 procent. Samtidigt fortsätter fyra av fem tjänstemän att arbeta på sedvanliga kontorstider. Rapporten konstaterar också att arbetslivet blir hetigare och att allt fler har ett arbete där man ständigt upprepar samma arbetsmoment.

Vidare visar en annan rapport från LO, *Arbetstider år 2009*, att det finns ett utbrett ofrivilligt deltidsarbete bland framför allt kvinnor i arbetaryrken. Statistik visar att två av tre deltidsarbetande LO-medlemmar egentligen skulle vilja jobba mer. Samtidigt arbetar hela 50 procent av LO-kvinnorna deltid, vilket nästan är dubbelt så många som genomsnittet bland samtliga anställda.

Det ofria och reglerade arbetslivet får negativa konsekvenser för dem som ska göra jobbet. Att arbeta natt, skift och oregelbunden arbetstid innebär stora påfrestningar, såväl fysiskt som psykiskt. Dessutom påverkar arbetstidernas förläggning det sociala livet. Många människor har kanske inte något emot att jobba på kvällar eller helger, men problem uppstår när samhällsservicen inte alltid är anpassad efter dessa tider. En problematik som många, framför allt kvinnor i LO-yrken, tampas med är bristen på barnomsorg på obekvämt arbetstid. En kartläggning som fackförbunden Hotell- och restaurang och Kommunal gjorde 2010 visar att hela 6 av 10 kommuner saknar barnomsorg utanför kontorstid.

3. Det obegränsade arbetet

Det är dock inte bara arbetargruppernas arbetstider som det finns anledning att uppmärksamma. Även tjänstemännens arbetstider förskjuts, både till innehåll och till förläggning, om än på ett lite annat sätt. TCO-förbundet Unionen har i flera studier visat hur arbetslivet för många tjänstemän har förändrats – från tydliga ramar för var, när och hur arbetet utfördes, till allt större inslag av gränslöshet och flexibilitet. En förändring som både har haft sina för- och nackdelar. Mobiltelefoner och datorer har gett en flexibel arbetssituation, men också inneburit att många förväntas vara tillgängliga utöver den ordinarie arbetstiden. Följden blir att arbetsliv och privatliv allt mer växer samman och att risken för stress ökar.

En tydlig tendens är att overtiden ökar i breda tjänstemannaskikt. Enligt en kartläggning som Unionen presenterade i november 2010 arbetar 84 procent av de privata tjänstemännen regelbundet overtid – i strid med gällande regler. Både arbetstidslagen och EU:s arbetstidsdirektiv, som innebär att overtid endast får förekomma vid tillfälliga arbetstoppar, sätts ständigt ur spel på arbetsplatserna. Detsamma gäller semesterlagen, som ger rätt till fyra veckors sammanhängande semester under sommarmånaderna. På blott 14 procent av Unionens arbetsplatser tar samtliga anställda ut fyra veckors sammanhängande semester.

En liknande bild ges i TCO-rapporten *Övertid trots lågkonjunktur*. Sedan början av 2000-talet har overtidsarbetet ökat markant i arbetslivet. Framför allt är det män i privata tjänstemannayrken som arbetar overtid. I början av 2000-talet arbetade cirka 13 procent av TCO-anslutna män overtid mot cirka 8 procent av kvinnorna. 2009 var motsvarande siffror 21 procent för män och 16 procent

för kvinnor. Rapportförfattaren påpekar att det framför allt sker en ökning av övertidsarbete utan ersättning. Detta fenomen gällde tidigare främst SACO-anslutna, men blir allt vanligare i större löntagargrupper. En viktig iakttagelse är att en ökad efterfrågan i ekonomin inte leder till nyanställningar i samma utsträckning som tidigare, utan snarare till en mer intensiv användning av redan anställd personal.

Det som är oönskat för några arbetstagare, kan dock vara eftersträvarvärt för andra. En del tjänstemän upplever det gränslösa arbetslivet som stimulerande och är villiga att arbeta långa arbetsdagar. Att arbeta mycket kan också vara en klassmarkör: det är de ”bundna” arbetarna som följer detaljerade scheman, medan chefer och tjänstemän markerar sin identitet, hängivenhet och status genom att ha oreglerad arbetstid och gå hem sent från jobbet. Inte sällan får förhållandet till arbetsgivaren något av ”kompiskaraktär” i det gränslösa arbetslivet. När arbetstagaren inte längre förmår leverera är det dock tveksamt om arbetsvillkoren fortfarande är lika hyggliga. Övertidsmönstret har också en tydlig jämställdhetspolitisk dimension. Att det främst är män som tar tid från sin fritid till arbete möjliggörs av att kvinnor tar större ansvar för hem och barn.

4. Två sidor av samma mynt?

Det är lätt att se det begränsande och det obegränsade arbetet som varandras motpoler, tydligt sorterade efter klass och kön. Det är ju framför allt människor i lågkvalificerade arbeten som hänvisas till marknadens godtycke och ett mer styrt arbetsliv, präglad av obekväma arbetstider, ofrivillig deltid och minutiöst uppstyckade scheman. I yrken som kräver högskoleutbildning finns det däremot ofta större möjligheter till flexibel arbetstid samt omväxlande och varierande arbetsuppgifter. SCB:s statistik över arbetsinflytande ger en tydlig bild: 76 procent av manliga tjänstemän upplever att de har ett visst eller stort inflytande över arbetet. Motsvarande siffra för kvinnliga arbetare är endast 39 procent.

Men skillnaderna till trots finns det också stora likheter i utvecklingen. En viktig sådan är att privatliv och arbetstid i allt högre utsträckning tenderar att flyta samman för stora grupper. I tjänstemännens fall är det kanske särskilt tydligt med det allt mer gränslösa arbetet. Men också vårdbiträdets och busschaufförens delade turer eller tunnelbanearbetarens ovisshet om hur nästa veckas schema ser ut gör att arbetet ständigt blir närvarande i privatlivet – trots att de arbetade timmarna kanske inte ens räcker för att täcka månadens basala utgifter. Känslan av att inte kunna råda över sin tid delas således av många i dag.

Men även på ett mer övergripande plan kan man se det begränsande arbetet och det obegränsade som en förändring i samma riktning. Arbetsvetenskaplig forskning har pekat på hur både det allt mer strikt reglerade arbetslivet utan möjligheter till inflytande och de gränslösa jobben går hand i hand med utvecklingen mot en snabbare och mer konkurrensutsatt arbetsmarknad. Det handlar om ett ökat behov av flexibel arbetstidsanvändning i företagen,

där de två tendenserna blir olika sätt för arbetsgivaren att uppnå denna flexibilitet: genom utbytbart respektive genom förtroende.

Utvecklingen avspeglar också en förflyttad maktbalans i arbetslivet till arbetsgivarnas fördel. Det är möjligt att dagens produktionssvängningar och konsumtionsmönster kräver andra arbetstider och ett större utrymme för flexibilitet än vad som tidigare var nödvändigt. Samtidigt råder det knappast något tvivel om att arbetsgivarna, såväl offentliga som privata, har flyttat fram sina maktpositioner gentemot löntagarna under senare år. En balansförskjutning som nu märks i arbetsvillkoren för stora grupper. Eller som den rättrogne marxisten kanske skulle säga: det handlar om förhållandet mellan arbete och kapital, utifrån vilket arbetsgivaren och löntagaren i grund och botten alltid har olika intressen – detta alldeles oavsett hur nära den privatanställda tjänstemannen upplever sig stå chefen och företagets mål.

Mycket talar också för att de allt mer utdragna och pressade arbetstiderna kan sättas i samband med den insider-outsider-problematik som präglar dagens arbetsliv. När stora grupper slås ut och hamnar utanför arbetsmarknaden, ökar trycket på dem som finns i arbete. Arbetsgivare blir mer selektiva, och allt mer krävs av de personer som anställs. Risken för att bli utsorterad från arbetsmarknaden drabbar inte bara låginkomsttagarna och de med fysiskt krävande jobb. Även i det urbana och välutbildade Sverige ser vi i dag en växande otrygghet hos många till följd av nedskärningar, omorganiseringar och ökade utbildningskrav – och inte minst på grund av försämrade trygghetssystem. I ett sådant läge blir det förmodligen svårare att säga nej till orimliga scheman eller längre arbetsdagar.

Det finns alltså all anledning att ge arbetslivets frågor större plats på den politiska agendan, och då inte minst arbetstiderna. Ett första steg kan vara att flytta fokus från hur individen ska ”pussla” ihop

sin fritid med ett mer hårdnande arbetsliv, till att i högre utsträckning diskutera arbetslivets villkor i sig. För på dagens arbetsmarknad finns det stora klyftor som måste få mer uppmärksamhet, det är tydligt. Men också mycket som kan förena breda löntagargrupper.

Källor

Allvin, Michael et al 2006 *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber

Dagens Nyheter 2011-01-20 "Fler fackförbund tar strid för t-baneförare"

Dagens Nyheter 2011-01-24 "Vi lägger ned arbetet i t-banan i protest mot MTR"

Ingre, Michael et al 2010 *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*. Stockholm: Stockholms universitet

Kommunal & Hotell- och restaurangfacket 2010 *Varför finns det inte Nattis när det finns Dagis?*

Kommunalarbetaren 2010-06-23 "Delad arbetsdag allt vanligare"

Kommunalarbetaren 2010-09-29 "Hemtjänsten sliter ut folk"

LO 2008 *Trender i arbetsmiljön 2007 – Klass och kön*

LO 2010 *Arbetstider år 2009*

Rosengren, Calle 2009 *Arbetstidens symbolvärde – om historisk kontinuitet och förändring i synen på arbetstid samt normers inverkan på arbetstidens gestaltning*. Stockholm: KTH

SCB Välfärd nr 2 2008 "Brist på inflytande ger ökad stress"

TCO 2009 *Jakten på superarbetskraften III*

TCO 2010 *Övertid trots lågkonjunktur*

Unionen 2009 *Callcenterbranschen – fabriker för kundkontakter eller strategisk kundservice?*

Unionen 2009 *Fria eller förvirrade – en studie av tjänstemännens gränslösa arbetssituation*

Unionen 2010 *Är gränsen nådd? – en temperaturmätning av tjänstemännens gränslösa arbetssituation*

Unionen 2010 *Arbetstid är mer än pengar – Arbetsmiljöbarometern november 2010*

