

ARBETSTID och VÄLFÄRD

Bilagedel A

till arbetstidskommitténs betänkande

Ref KB

OC



Statens offentliga utredningar
1989:53
Arbetsmarknadsdepartementet

Arbets tid och välfärd

Bilagedel A

Bilagedel A till arbetstidskommitténs betänkande
Stockholm 1989

Allmänna Förlaget har utgivit en bibliografi över SOU och Ds som omfattar åren 1981-1987. Den kan köpas från förlagets Kundtjänst, 106 47 STOCKHOLM.
Best. nr. 38-12078-X.

Beställare som är berättigade till remissexemplar eller friexemplar kan beställa sådana under adress:

Regeringskansliets förvaltningskontor

SOU-förrådet

103 33 STOCKHOLM

Tel: 08/763 23 20 Telefontid 8¹⁰ - 12⁰⁰ (externt och internt)

08/763 10 05 12⁰⁰ - 16⁰⁰ (endast internt)

REGERINGSKANSLIETS
OFFSETCENTRAL
Stockholm 1989

ISBN 91-38-10375-3
ISSN 0375-250X

Innehåll

Bilagedel A:

Bilaga 1	Hushållens arbetstider <i>av Lars-Olof Pettersson</i>	0
Bilaga 2	Attityder till arbetstider <i>av Lena Johansson</i>	0
Bilaga 3	Faktiska, möjliga och önskade arbetstider <i>av Anders Björklund</i>	0
Bilaga 4	Förkortning av arbetstiden - konsekvenser för hälsa och sociala förhållanden <i>av Carina Nilsson</i>	0
Bilaga 5	Välfärdssystemet och arbetstiderna <i>av Mårten Lagergren</i>	0
Bilaga 6	Arbetstider i tolv länder <i>av Lars-Olof Pettersson</i>	0
Bilaga 7	Vad betyder kortare arbetsvecka, längre semester och längre föräldraledighet för utbudet av arbetskraft? <i>av Hans Eriksson och Monica Hultin</i>	0
Bilaga 8	Samhällsekonomiska följder av kortare arbetstider <i>av Dominique Anxo</i>	0
	Förteckning över av arbetstidskommittén publicerat material	0

Bilaga 1

Hushållens arbetstider

av Lars-Olof Pettersson

Förord

Under december 1987 och januari 1988 genomfördes i samband med SCB:s arbetskraftsundersökningar en tilläggsundersökning beträffande arbetstidens förläggning, restider till och från arbetsplatsen, de sysselsatta småbarnsföräldrarnas barnomsorgsförhållanden samt makarnas inbördes arbetstider. Hushållens arbetstider redovisar resultatet av denna undersökning.

Arbetstidskommittén utarbetade och fastställde frågorna som låg till grund för undersökningen. Ansvaret för dess utformning vilar således helt på kommittén. Vi vill emellertid tacka för det samarbete vi hade med SCB under arbetet med frågeformulär, resultattabeller och utarbetandet av denna rapport. Det var främst Ingrid Turtola som sakkunnigt hjälpte oss att förbättra undersökningen.

Resultatet av undersökningen har legat till grund för arbetstidskommitténs olika överväganden. Innehållet i denna rapport ansvarar emellertid Lars-Olof Pettersson i kommitténs sekretariat för.

Mona Sahlin

ordf. i arbetstidskommittén

Innehåll

<i>Förteckning över tabeller och figurer</i>	11
<i>Sammanfattning</i>	13
<i>1 Inledning</i>	18
1.1 Undersökningsuppläggning och definitioner	18
1.2 Totalt antal sysselsatta	19
1.3 Könsfördelning	20
1.4 Åldersfördelning	20
1.5 Arbetstidsfördelning	21
<i>2 Vad kännetecknar olika arbetstidsformer?</i>	23
2.1 Definitioner	23
2.2 Dagtidsarbete	24
2.3 Regelbundna men förskjutna arbetstider	25
2.4 Oregelbundna och obekväma arbetstider	25
2.5 Enbart lördags- och söndagsarbete	25
<i>3 Arbetsdagen och arbetsveckan</i>	27
3.1 Introduktion	28
3.2 Arbetsveckans längd	28
3.3 Antal arbetsdagar per vecka	29
3.4 Arbetsdagens början och slut	31
<i>4 Vanliga arbetstider?</i>	33
<i>5 Helg- och nattarbete</i>	34
5.1 Helgarbete	34
5.2 Nattarbete	35
<i>6 Förvärvsarbetets rytm</i>	37
<i>7 Övertid och bisyssla</i>	41
<i>8 Möjligheter till flexibilitet</i>	42
<i>9 Restider och bortovaro från hemmet</i>	43
<i>10 Arbetstider i olika hushåll</i>	47
10.1 Inledning och översikt	47
10.2 Arbetstidens längd	48
10.3 Faktiska arbetstider och frånvaro	50
10.4 Hushållens arbetstidsformer	52
10.5 Helg- och nattarbete	53
10.6 Förekomst av barnomsorg	55
10.7 Övertid och bisyssla	57
10.8 Val av arbetstidsförläggning	58

11	<i>Arbetstider för företagare och anställda med olika facklig tillhörighet</i>	59
11.1	Övergripande struktur och organisationsgrad	59
11.2	Arbetstidens längd	60
11.3	Företagares och anställdas arbetstidsformer	60
11.4	Helg- och nattarbete	64
11.5	Arbetsdagen och arbetsveckan	65
11.6	Möjligheter och restriktioner	68
11.7	Övertid och bisyssla	68
11.8	Förekomst av barnomsorg	69
12	<i>Arbetstider i olika regioner</i>	71
12.1	Inledning och översikt	71
12.2	Sysselsättningsandel och arbetstidens längd	72
12.3	Restidens längd	73
12.4	Förekomst av arbetstidsformer	75
13	<i>Näringsgrenar och arbetstider</i>	76
13.1	Inledning och översikt	76
13.2	Arbetstidens längd	76
13.3	Arbetstidsformer	77
13.4	Arbetsveckan	80
14	<i>Avslutning och slutsatser</i>	81
Bilaga 1	Frågeformulär "Hushållens arbetstider"	83
Bilaga 2	Resultat i hushållsundersökningen respektive AKU	89
Tabellbilaga		91

Förteckning över tabeller och figurer

Tabeller i löpande text:

1	Medelarbetstiden för personer med olika arbetstidsformer	29
2	Antal arbetsdagar per vecka fördelat på kön och arbetstid	30
3	Arbetsdagens början fördelat på kön	31
4	Helgarbetande fördelade på arbetstidsform och kön	34
5	Nattarbetande fördelade på olika arbetstidsformer och kön	36
6	Arbete under veckans olika timmar	39
7	Fördelningen av arbetstimmar för män och kvinnor under veckans olika timmar	40
8	Andelen arbetstimmar under olika veckotimmar fördelat på arbetstidsform	40
9	Restider fördelade på män och kvinnor, anställda och företagare	43
10	Andelen sysselsatta män och kvinnor som regelbundet är borta från bostaden mellan två arbetsdagar	44
11	Arbetstidens längd i hushåll med gifta/samboende	48
12	Arbetstidens längd i hushåll med olika ålder på yngsta barnet	48
13	Arbetstidens längd för ensamstående män och kvinnor fördelade efter barninnehav	49
14	Faktiska arbetstider i olika hushållstyper	51
15	Arbetstidsformer fördelade på olika hushåll	52
16	Förekomst av helgarbete i olika hushållstyper fördelat på kön	53
17	Förekomst av nattarbete i olika hushållstyper	54
18	Restidens längd, tid för hämtning och lämning inom barnomsorg, fördelning på arbetstid	57
19	Nattarbete efter facklig tillhörighet, fördelning på kön	64
20	Arbetsdagens slut, fördelat på kön och facklig tillhörighet	67
21	Arbete under veckans olika timmar fördelat efter facklig tillhörighet	67
22	Förekomst av barnomsorg bland sysselsatta med barn yngre än 7 år fördelat på fackliga organisationer	70
23	Sysselsättningsandel i de olika h-regionerna, fördelat på kön	72
24	Jämförelser mellan olika regioner avseende arbetstidens längd i hushåll med två vuxna	73
25	Genomsnittlig restid i olika regioner	74
26	Anställningens art och arbetstidens längd	77
27	Arbetstidsform och näringsgren, procent	78
28	Arbete under veckans olika timmar i olika näringsgrenar	80

Figurer i löpande text:

1	Principskiss över AKU	19
2	Sysselsättningen 1974, 1982, 1988 16-64 år fördelat på män och kvinnor	20
3	Den sysselsatta befolkningens åldersfördelning	21
4	Köns- och arbetstidsfördelning bland de sysselsatta	22
5	Den sysselsatta befolkningens arbetstidsförläggning 1974, 1982 och 1988	24
6	Könsfördelningen på den sysselsatta befolkningens arbetstidsförläggning 1988	24
7	Antal arbetsdagar per vecka, samtliga sysselsatta	30
8	Vardagsarbete på dagtid, 40 timmar i veckan	33
9	Personer i arbete varje timme	38
10	Restid till och från arbetet	44
11	De sysselsattas familjestruktur	47
12	Förekomst av barnomsorg, föräldrar till förskolebarn fördelade efter arbetstidsform och kön	56
13	Ansvar för hämtning och lämning vid barnomsorg	56
14	De sysselsattas fördelning efter facklig tillhörighet	59
15	Arbetstidsförläggning efter facklig tillhörighet och kön	62
16	Arbetsdagens början efter facklig tillhörighet	66
17	Sysselsättningen fördelad efter h-regioner	71
18	Restider i olika regioner	74

Sammanfattning

Under december 1987 och januari 1988 ställdes frågor om arbetstidens förläggning, restider, barnomsorg och hushållens arbetstider till dem som ingick i arbetskraftsundersökningarna (AKU) respektive månader. Sammanlagt genomfördes 26 440 intervjuer. Bortfallet är ca 13 procent.

Blir arbetstiderna alltmer utsträckta, oregelbundna och obekväma? Kommer samhället att hålla öppet dygnet runt, sju dagar i veckan? Suddas gränserna mellan arbete på dag, kväll och natt ut?

Många ifrågasätter om arbetstider på kvällar, lördagar och söndagar verkligen skall betraktas som obekväma. Det som är en mindre lyckad arbetstid för den ene kan vara bästa tänkbara för en annan, resonerar man. Å andra sidan betingar arbete på obekväma arbetstider allt högre pris. Motståndet mot arbete på helger, kvällar och nätter är stort hos många grupper.

Orsakerna till det mer frekventa arbetet på obekväma tider är många. Sysselsättningen ökar snabbt inom de delar av den offentliga sektorn där arbete utanför dagtid är omfattande. Avskaffandet av affärstidslagen har gjort att fler handelsanställda har obekväma arbetstider. Stigande kapitalkostnader inom industrin leder till krav på utökade drifttider.

Arbetstidsformer

Antalet personer som har en del av sin arbetstid förlagd utanför dagtid på vardagar har ökat. Så långt kan vi slå fast att arbete på obekväma arbetstid var mer frekvent 1988 än 1982.

Dagtidsarbete definieras som arbete mellan kl. 6.45 och 17.45. 2,8 miljoner, 65 procent av de sysselsatta arbetade enbart dagtid. Det har blivit uppskattningsvis 100 000 färre på sex år. Mellan 1974 och 1982 ökade andelen dagtidsarbetande. I 1988 års undersökning var det färre som arbetade dagtid än fjorton år tidigare.

En större andel män (67 procent) än kvinnor (62 procent) arbetade dagtid. Mellan 1982 och 1988 minskade andelen dagtidsarbetande både för män och kvinnor.

De dagtidsarbetande arbetade till stor del enbart på vardagar. 370 000 (9 procent), hälften män och hälften kvinnor, arbetade också på helger.

Personer som har samma arbetstider varje arbetsdag men där arbetstiden till någon del också innefattar arbete utanför dagtid har *regelbundna men förskjutna* arbetstider. Det var 352 000 sysselsatta som omfattades av den definitionen, 8 procent av alla sysselsatta. Drygt hälften av dem som hade förskjutna arbetstider var kvinnor. Den här arbetstidsformen är vanlig främst bland deltidsarbe-

tande kvinnor.

Allt fler har *oregelbundna och obekväma* arbetstider. År 1974 var det var femte sysselsatt som arbetade oregelbundet, år 1982 hade en liten ökning skett och 1988 var det 27 procent av de sysselsatta som hade sådana arbetstider. 1 153 000 hade oregelbundna arbetstider, 361 000 fler än 1974.

De oregelbundna arbetstiderna kan indelas i tre olika arbetstidsformer: schemalagt arbete, skiftarbete och övriga oregelbundna arbetstider.

Det schemalagda arbetet fördubblades i omfattning mellan 1974 och 1988. 595 000 personer arbetade 1988 enligt schema. *Schemalagt* arbete är främst kvinnornas arbetstidsform. Var femte kvinna jämfört med 8 procent av männen hade schemalagda arbetstider.

Skiftarbete innehades främst av män. 173 000 personer, 4 procent av alla sysselsatta, arbetade skift. Det var tre gånger så vanligt att män arbetade skift som att kvinnor gjorde det, 6 respektive 2 procent. Det är också arbetarnas arbetstidsform. 87 procent av alla skiftarbetare var LO-anslutna.

Övriga oregelbundna arbetstider hade 385 000, 9 procent, av de sysselsatta. Också övriga oregelbundna arbetstider var betydligt vanligare bland män än bland kvinnor, 11 respektive 7 procent. Arbetstidsformen var vanlig bland företagare.

30 000 sysselsatta arbetade *enbart på lördagar och söndagar*. Det var mindre än 1 procent av alla sysselsatta och har varit det ända sedan 1974. 85 procent av gruppen var ungdomar i åldern 16-24 år.

Arbetstidens längd

Deltidsarbetet har sett över en längre period ökat. Mellan 1982 och 1988 minskade deltidarbetet något i omfattning främst vad gäller arbete mindre än 20 timmar per vecka.

75 procent av de sysselsatta arbetade heltid, dvs. 35 timmar per vecka eller mer. 50 procent arbetade 40 timmar, 10 procent 35-39 timmar per vecka och 15 procent minst 41 timmar per vecka. 25 procent av de sysselsatta arbetade deltid.

Ca 85 procent av de deltidssysselsatta var kvinnor. Tre av fyra som arbetade mer än 40 timmar per vecka var män. Även om kvinnorna var 48 procent av de sysselsatta så utförde de inte mer än 40 procent av antalet förvärvsarbets-timmar.

Två tredjedelar av alla sysselsatta arbetade regelbundet fem dagar per vecka. Nästan var fjärde sysselsatt hade ett varierande antal arbetsdagar, 9 procent så varierande att de inte kunde ange ett genomsnittligt antal arbetsdagar per vecka.

Relativt många, 335 000 personer, arbetade mer än fem dagar per vecka. Det fanns inte mindre än 115 000 som regelbundet arbetade sju dagar i veckan och de hade en medelarbetstid på 53 timmar. Två tredjedelar av gruppen var män och 80 procent företagare. 3 procent av de sysselsatta hade alltså inte regelbundet några lediga dagar. De män som uppgav att de arbetade sju dagar i veckan hade en medelarbetstid på 58 timmar, dvs. de arbetade mer än åtta timmar om dagen.

Arbetsdagen

En stor majoritet började arbetsdagen på morgonen. 88 procent började mellan kl. 5.30 och 9.29. Skillnaderna var emellertid stora mellan olika grupper av sysselsatta. Av LO:s manliga medlemmar började tre av fyra mellan kl. 5.30 och 7.29 medan 84 procent av SACO/SR:s medlemmar inledde arbetsdagen mellan kl. 7.30 och 9.29.

Arbetsdagen slutade till stor del på sen eftermiddag. Det var emellertid relativt många som slutade senare. Mer än hälften av företagarna och var fjärde medlem i SACO/SR slutade på kvällen. En liten grupp slutade på natten och ett par procent av LO-medlemmarna avslutade arbetsdagen på morgonen, dvs. mellan kl. 5.00 och 6.44.

Helg- och nattarbete

Var tredje sysselsatt arbetade på lördagar och/eller söndagar, vilket motsvarade 1,4 miljoner personer. Det var en liten ökning sedan 1982 beroende på att det blivit fler kvinnor som arbetade på helger. 1988 var det 36 procent av kvinnorna och 29 procent av männen som hade en del av sin normalarbetstid förlagd till helger.

De flesta arbetade några enstaka lördagar och söndagar per månad. 150 000 personer arbetade minst tre lördagar och tre söndagar per månad. 90 000 av dessa var företagare.

Nattarbete, dvs. arbete mellan midnatt och kl. 5.00, ingick normalt i arbetstiden för 346 000 personer, 8 procent av de sysselsatta. För var tredje nattarbetare ingick arbete på natten i varje arbetspass.

En större andel män, 10 procent, än kvinnor, 6 procent, arbetade på natten men det var vanligare bland kvinnor att ha ständigt nattarbete.

Vanliga arbetstider

De flesta har nog en föreställning om att den vanlige löntagaren arbetar på dagen, har 40 timmars arbetsvecka fördelad på veckans fem vardagar.

65 procent av de sysselsatta hade dagtidsarbete, 67 procent arbetade enbart på vardagar och 67 procent fem dagar i veckan. Det var 75 procent som arbetade heltid men endast 50 procent normalt 40 timmar per vecka.

Kombinationen dagtidsarbete 40 timmar i veckan fördelat på veckans fem vardagar var det mindre än en tredjedel av de sysselsatta som hade.

En normal arbetsvecka

86 procent av all arbetstid utfördes på vardagar mellan kl. 7.00 och 18.00. Endast 5 procent av tiden var förlagd till lördagar och söndagar, drygt 1 procent på natten. Huvuddelen av all arbetstid utfördes således på dagtid och på vardagar.

Flexibilitet

1 840 000 sysselsatta, 42 procent, hade möjligheter att inom vissa ramar själva bestämma när de skulle börja och sluta sin arbetsdag. Möjligheterna var ojämnt fördelade. Män hade större möjligheter än kvinnor och företagare betydligt större möjligheter än anställda att bestämma arbetsdagens början och slut. 85 procent av företagarna jämfört med var femte LO-medlem hade flexmöjligheter.

Var femte dagtidsarbetande uppgav att de brukade gå hem tidigare på fredagar varav hälften alltid gjorde det.

Restider

De anställda hade en genomsnittlig restid på 41 minuter per dag. Medelrestiden hade ökat med 8 minuter på tjugo år. Det motsvarar 40 minuter per vecka eller en fjärdedel av arbetstidsförkortningen under perioden.

Företagare hade betydligt kortare restid än de anställda, 23 minuter i medeltal. Restiden för löntagare var således omkring en och en halv timme längre per vecka än för företagare.

Restiden var i medeltal 24 minuter längre per dag i Stockholms-området än i den norrländska glesbygden. En stockholmare reste 55 minuter per dag medan glesbygdsbon reste 31 minuter.

287 000 sysselsatta var mer eller mindre regelbundet borta från hemmet mellan två arbetsdagar. Bortovaron avsåg tjänsteresor och veckopendling till och från arbetet. 63 000 personer hade en bortovaro som omfattade minst tre nätter i veckan. Bortovaro från hemmet mellan två arbetsdagar var fem gånger så vanlig bland män som bland kvinnor.

Familjers arbetstider

I 36 procent av alla hushåll med gifta/samboende arbetade både mannen och kvinnan heltid. I ungefär lika många hushåll arbetade mannen heltid och kvinnan deltid.

Hushållens sammanlagda arbetstid varierade med yngsta barnets ålder. När det var högst 3 år arbetade båda heltid i var fjärde familj vilket gällde i närmare hälften av familjerna där yngsta barnet var 12-16 år. Det var i allt väsentligt kvinnans arbetstider som förändrades när yngsta barnet blev äldre. Men män med småbarn arbetade i mindre utsträckning än andra män mer än 40 timmar per vecka.

Ensamstående kvinnor med småbarn arbetade heltid i större utsträckning än gifta/samboende. Omkring 40 procent av ensamstående kvinnor med barn i förskoleåldern arbetade minst 35 timmar i veckan.

Den vanligaste arbetstidsförläggningen i ett hushåll var att båda arbetade dagtid. I 37 procent av alla hushåll arbetade båda dagtid och i 29 procent av hushållen arbetade både mannen och kvinnan dagtid enbart på vardagar. Det var också vanligt att mannen eller kvinnan arbetade dagtid och den andra parten oregelbundet. Det var däremot relativt ovanligt att både mannen och kvinnan arbetade oregelbundet.

Arbetstidens förläggning, avseende helgarbete, nattarbete och arbetstidsform varierade mycket lite mellan hushållstyper och mellan individer med olika familjesituation.

Barnomsorg

Tillgången till barnomsorg varierade med kvinnornas arbetstidsform. Närmare fyra av fem kvinnor med förskolebarn som arbetade enbart dagtid på vardagar hade barnomsorg utanför hemmet medan mindre än hälften av de kvinnor som arbetade skift eller övriga oregelbundna arbetstider hade barnomsorg utanför hemmet för sina barn. Totalt hade 56 procent av sysselsatta småbarnsfäder och 70 procent av småbarnsmödrarna barnomsorg utanför hemmet. En tredjedel av föräldrarna till barn 7-11 år hade barnomsorg för sina barn.

Ansvar för hämtning och lämning av barn inom barnomsorgen delades av mannen och kvinnan i hälften av hushållen. I vart fjärde hushåll var det mannen och i lika många kvinnan som hade huvudansvaret.

I medeltal förlängde det restiden med 19 minuter att hämta och lämna barn inom barnomsorg. För omkring var tionde förälder förlängde hämtning och lämning arbetsdagen med minst 45 minuter.

Företagare och anställda

Av de sysselsatta var 400 000 företagare och utgjorde 9 procent av alla sysselsatta. De hade mycket långa arbetstider, 57 procent arbetade mer än 40 timmar i veckan. Deras arbetstidsförläggning var oregelbunden och de arbetade i stor utsträckning på helger. Deras möjligheter att själva bestämma arbetstiderna var goda.

Kvinnliga LO-medlemmar arbetade oregelbundet i betydligt större utsträckning än andra löntagargrupper. Mindre än hälften av LO-kvinnorna arbetade enbart dagtid på vardagar. En relativt stor andel av LO:s manliga medlemmar hade sin arbetstid förlagd till dagtid på vardagar. Var tolfte LO-man arbetade dock skift. Nattarbete var också vanligt bland LO:s manliga medlemmar.

70 procent av TCO:s och SACO/SR:s medlemmar arbetade dagtid på vardagar, mellan 5 och 10 procent dagtid inklusive helger. De hade betydligt större möjligheter än LO-anslutna att inom vissa ramar bestämma sina arbetstider.

Näringsgrenar

I jordbruket arbetade endast var fjärde enbart dagtid på vardagar medan närmare 80 procent inom bankväsendet och i byggnadsindustrin hade motsvarande arbetstidsförläggning.

I privata och offentliga tjänstenäringar hade många obekväma arbetstider. 42 procent av de sysselsatta i hälso- och sjukvården, 44 procent i hotell och restauranger och 42 procent i samfärdsel, post och tele hade oregelbundna arbetstider.

Allt fler i alla näringsgrenar arbetade oregelbundet. Drifttiderna har alltså ökat i alla näringsgrenar, eller också var det fler personer som delade på de obekväma arbetstiderna.

1 Inledning

1.1 Undersökningens uppläggning och definitioner

"Hushållens arbetstider" gjordes som tilläggsundersökning till arbetskraftsundersökningarna (AKU) i december 1987 och januari 1988. AKU mäter bl.a. sysselsättning och arbetslöshet i landet. De genomförs av statistiska centralbyrån (SCB) varje månad.

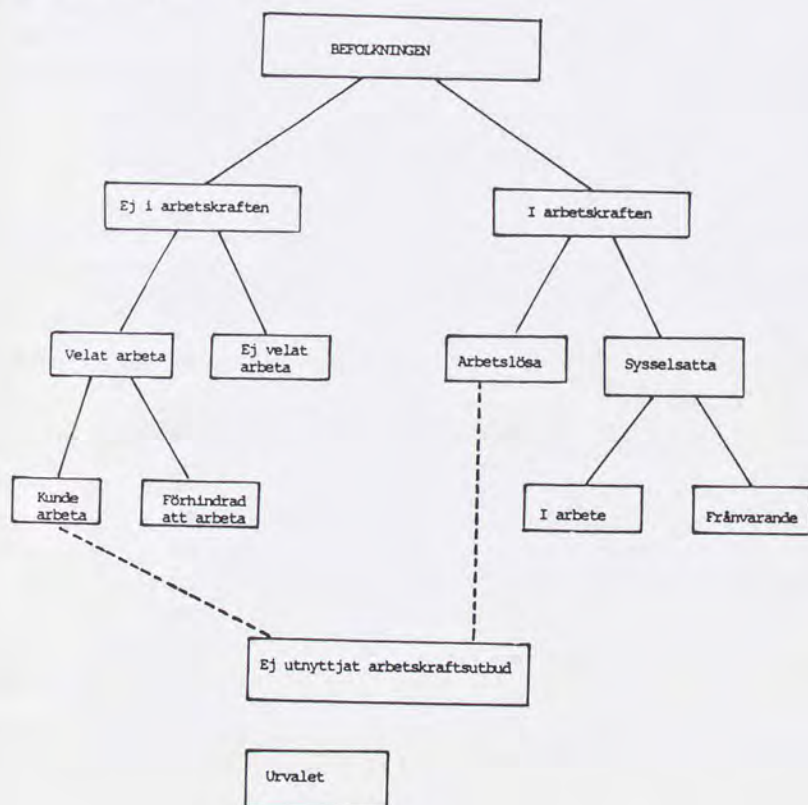
AKU mäter sysselsättningen genom att fråga ett slumpmässigt urval av personer i åldern 16-64 år om deras arbetsförhållanden. Urvalets storlek var 16 000 personer 1987 och 18 000 under 1988. Då denna undersökning gjordes var nettourvalet 34 149 personer. Antalet genomförda intervjuer var under dessa månader 30 409, dvs. bortfallet var ca 11 procent. De frågor som denna undersökning gällde berörde 26 907 personer av de intervjuade. Antalet intervjuer i tilläggsundersökningen var 26 440 personer, dvs. 98 procent av nettourvalet. Bortfallet var således omkring 13 procent. Beträffande t.ex. urvalsförfarande, bortfall och beräkning av standardavvikelser hänvisas i övrigt till "Hushållens arbetstider — Teknisk rapport" utarbetad inom SCB av Margareta Henkel och Ingrid Turtola.

AKU ger svar på hur många män respektive kvinnor i olika åldrar som förvärvsarbetar, söker arbete eller inte tillhör arbetskraften. De som ingår i arbetskraften är antingen sysselsatta eller arbetslösa. De sysselsatta delas bl.a. in i deltidssysselsatta (som vanligen arbetar mindre än 35 timmar per vecka) och heltidssysselsatta (som vanligen arbetar 35 timmar eller mer per vecka). Den vanligen arbetade tiden mäter arbete både i huvudsyssla och bisyssla, dvs. eventuella extra-knäck. AKU mäter också den faktiskt arbetade tiden under mätveckan, dvs. hur många timmars arbete man utförde denna vecka. Genom att fråga hur många arbetstimmar som utfördes under veckan kan vi dela in de sysselsatta i de som var i arbete och de som var tillfälligt frånvarande under mätveckan. Antalet faktiskt utförda arbetstimmar mäter arbetstiden i huvudsyssla respektive bisyssla. Det finns information om hel och partiell frånvaro samt övertid.

Genom att frågorna ställdes som tillägsfrågor till AKU kunde dess bakgrundsvariabler om kön, ålder, facklig tillhörighet, bostadsort, familjeförhållanden och yrke utnyttjas.

Frågorna berörde i princip tre områden. För det första gällde det urvalspersonens arbetstidsförläggning och restider. De frågorna ställdes till samtliga sysselsatta. För det andra gällde det frågor om barnomsorg. De ställdes till samtliga sysselsatta med barn under 12 år. För det tredje avsåg de hushållens samlade arbetstider och arbetstidsförläggning genom frågor om make/maka/sambos arbetstider och förläggning av arbetstider. De frågor som ställdes redovisas i bilaga 1.

Figur 1. Principskiss över AKU.



I samtliga tabeller och text redovisas resultaten avrundade till hela tusental personer och hela avrundade procenttal. Summor har avrundats till hela tusental för sig och totaler anges alltid som 100 procent.

1.2 Totalt antal sysselsatta

Det fanns 4 332 000 sysselsatta personer i åldern 16 till 64 år. Det överensstämmer väl med årsmedeltalet för hela 1987 enligt AKU. 2 086 000 var kvinnor, 48 procent av antalet sysselsatta. Männen var 2 246 000 och utgjorde följaktligen 52 procent av de sysselsatta.

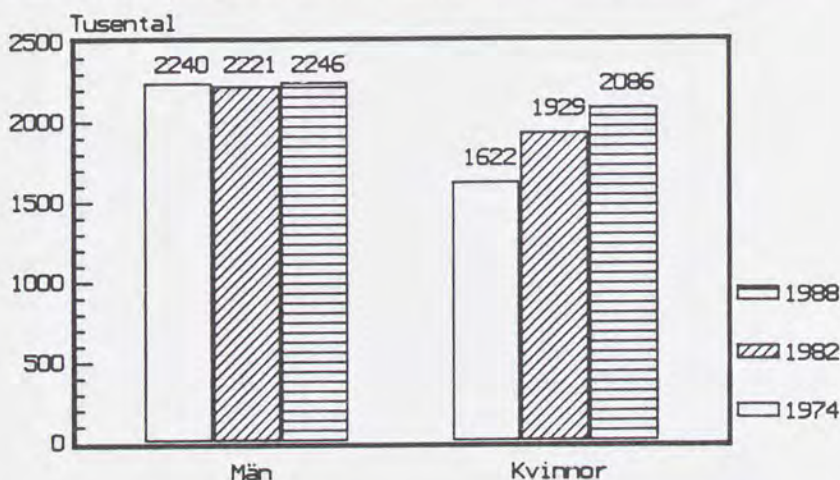
Åren 1974 och 1982 gjordes motsvarande undersökningar av olika arbetstidsformer som tilläggsundersökningar till AKU. Undersökningarna genomfördes i november/december 1973 och januari 1974 respektive november/december 1981 och januari 1982. I jämförbara åldrar var antalet sysselsatta 3,9 miljoner vid 1974 års undersökning och 4,1 miljoner vid 1982 års undersökning. Det betyder att sysselsättningen vid 1988 års undersökning var en halv miljon högre än 1974 och drygt 200 000 högre än 1982. Vid de båda tidigare undersökningstillfällena sysselsattes omkring 100 000 respektive 70 000 personer i åldern över 64 år. År 1987 var sysselsättningen i den åldersgruppen 65 000 personer.

Undersökningen om olika arbetstidsformer 1974 omfattade åldersgruppen 14 till 74 år. Den undersökning som gjordes 1982 avsåg personer i åldern 16 till 74 år. 1988 års undersökning omfattar åldersgruppen 16 till 64 år och är genomförd enligt den metod som började gälla 1987. Vissa jämförelser mellan de tre undersökningarna kommer att göras.

1.3 Könsfördelning

Mellan 1974 och 1988 års undersökning har antalet sysselsatta kvinnor ökat med omkring en halv miljon. Sysselsättningen bland män stagnerade under perioden.

Figur 2. Sysselsättningen 1974, 1982 och 1988 16-64 år fördelat på män och kvinnor

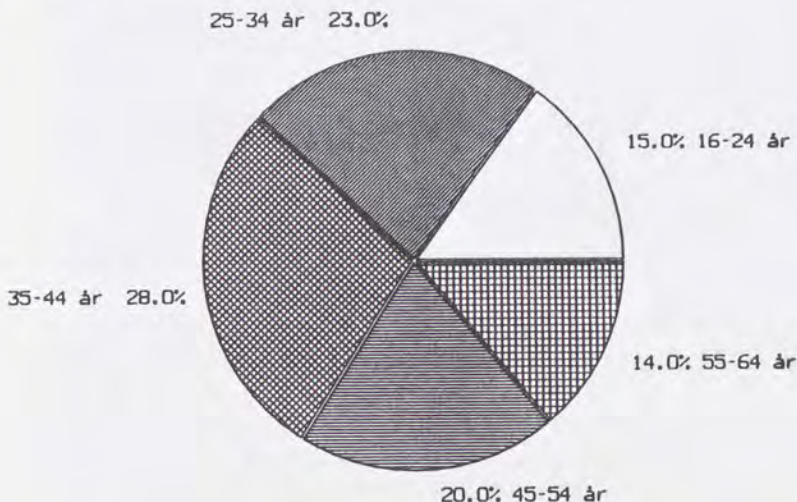


Det betyder att andelen sysselsatta kvinnor ökat från 42 till 48 procent på 14 år. Det fanns 160 000 fler män än kvinnor 1988, jämfört med drygt 600 000 fler år 1974. I många andra avseenden kvarstår stora skillnader mellan män och kvinnor. Det gäller arbetstidens längd, förläggning och arbetets art.

1.4 Åldersfördelning

År 1988 fanns det 658 000 ungdomar under 25 år sysselsatta. De utgjorde därmed 15 procent av alla sysselsatta. Över 3 miljoner var mellan 25 och 54 år och utgjorde därmed drygt 70 procent av de sysselsatta. Bara 35-44 åringarna bestod av 1,2 miljoner personer eller drygt en fjärdedel av samtliga sysselsatta. Drygt 600 000 var mellan 55 och 64 år. Sysselsättningsandelen, dvs. andelen sysselsatta av befolkningen i åldern 16-64 år, har ökat i alla åldersgrupper över 25 år. I åldersgruppen 16-24 år har emellertid andelen varit konstant sedan 1974.

Sedan 1974 hade det blivit 450 000 fler sysselsatta i åldern 25 till 54 år och

Figur 3. Den sysselsatta befolkningens åldersfördelning.

bara sedan 1982 hade gruppen vuxit med närmare 200 000. I åldersgruppen 55-64 år hade sysselsättningen minskat med drygt 30 000 sedan 1982.

En stor grupp medelålders utgjorde huvuddelen av den svenska arbetskraften. I den mån det skett en förnyring av arbetskraften under det senaste decenniet hade den förändringen bestått i att antalet äldre blivit färre och de medelålders fler. Antalet ungdomar var i det närmaste konstant.

1.5 Arbetstidsfördelning

Normalarbetsveckan för heltidsarbete är 40 timmar. Knappt 2,2 miljoner människor arbetade vanligen 40 timmar i veckan, dvs. hälften av alla sysselsatta. Var fjärde person arbetade deltid, var tionde mellan 35 och 39 timmar och 15 procent mer än 40 timmar i veckan.

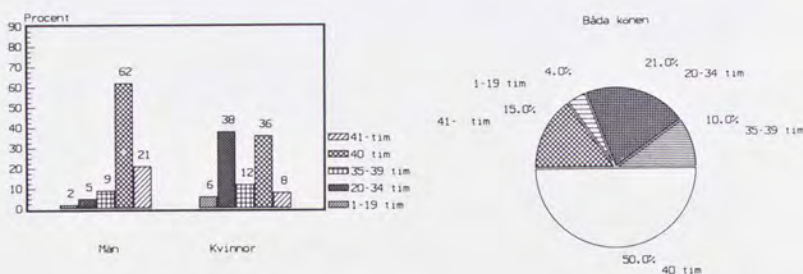
De heltidssysselsatta, till vilka räknas alla som normalt arbetar minst 35 timmar i veckan, var 3 249 000 personer vilket var 75 procent av alla sysselsatta. De deltidssysselsatta var 1 080 000 personer vilket alltså motsvarade 25 procent av de sysselsatta.

För sex år sedan arbetade en kvarts miljon av de deltidssysselsatta mindre än 20 timmar. 1988 var den siffran nere i 180 000, dvs. en minskning med 70 000 personer.

Sysselsättningsökningen och de allt längre genomsnittliga veckoarbetstiderna betyder att antalet faktiskt arbetade timmar ökade med 7 procent mellan 1982 och 1988.

Av männen var det endast 7 procent som arbetade deltid, av kvinnorna 44 procent. Det betyder att andelen av kvinnor utförda arbetstimmar var betydligt lägre än andelen sysselsatta kvinnor. År 1987 var den 40 procent, en ökning med 6 procentenheter sedan 1974.

Figur 4. Kön- och arbetstidsfördelning bland de sysselsatta.



Hela 644 000 personer, 15 procent av alla sysselsatta, arbetade mer än 40 timmar per vecka. Anledningen till att en person normalt arbetar mer än 40 timmar kan antingen vara en bisyssla vid sidan av huvudsysslan, att vederbörande är egen företagare eller att arbetstiden är oreglerad vilket gäller för vissa anställda. En del anställda kan normalt utföra mer än 40 timmar per vecka men har med jämna mellanrum också ledigheter som kompensation för sina långa arbetstider. 75 procent av dem som arbetade mer än 40 timmar var män.

2 Vad kännetecknar olika arbetstidsformer?

2.1 Definitioner

Jämförelser mellan olika gruppers arbetstidsförläggning brukar göras genom att definiera och dela in de sysselsatta i olika arbetstidsformer. För förståelsen av det fortsatta resonemanget är det därför väsentligt att ha klart för sig definitionen av arbetstidsformerna. De är dessutom likadana som i undersökningarna 1974 och 1982.

Dagtidsarbete har den vars normala arbetstider inte börjar tidigare än 6.45 på morgonen och inte slutar senare än 17.45 på kvällen. De dagtidsarbetande kan delas in i de som normalt endast arbetar på vardagar och de som också arbetar under helger. De flesta har en del av sin arbetstid förlagd till dagtid. Till dagtidsarbetande räknas emellertid endast de som normalt har all sin arbetstid förlagd till dagtid.

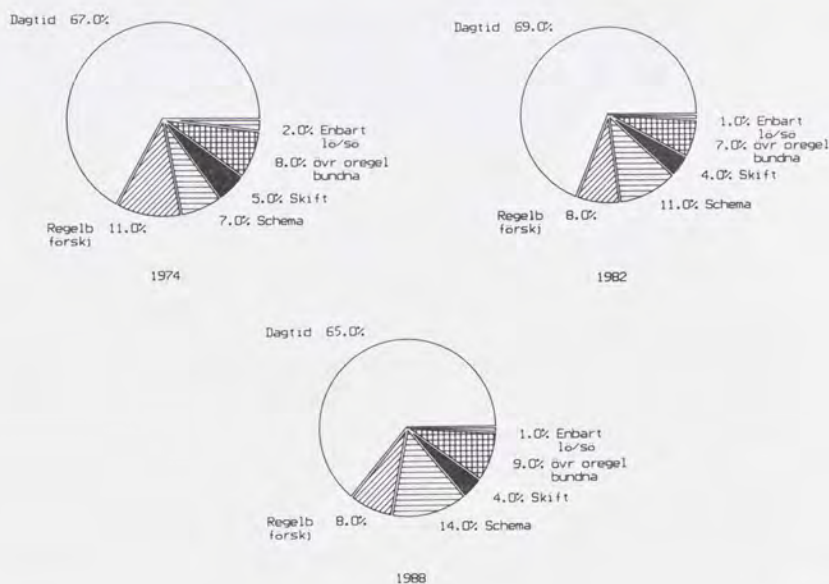
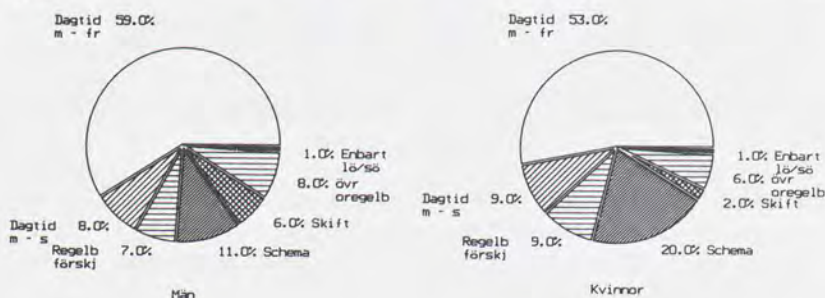
Regelbundna men förskjutna arbetstider har de som har samma arbetstider varje arbetsdag men som helt eller delvis har sin arbetstid förlagd utanför dagtid. Det kan bero på att man börjar sitt arbete tidigare än 6.45 på morgonen eller att man arbetar senare än 17.45 på kvällen. Regelbundna men förskjutna arbetstider kan inbegripa såväl helg- som nattjänstgöring.

Oregelbundna och obekväma arbetstider har de som inte arbetar samma arbetstider varje dag. Förläggningen av arbetstiden varierar mellan olika dagar, antingen efter ett visst system eller helt oregelbundet. Också denna arbetstidsform kan innebära både helg- och nattarbete. Arbetstiden ligger helt eller delvis utanför dagtidsintervallet.

Det oregelbundna arbetet kan delas in i tre olika former. Den som har någon form av arbetstidsschema, vaktlista, turlistetid eller tjänstgöringslista har *schemalagd arbetstid*. Till *skiftarbete* räknas arbete där två eller flera arbetslag regelbundet avlöser varandra på bestämda tider. *Övriga oregelbundna arbetstider* har personer som arbetar obekvämt men som inte har något schema eller skift att arbeta efter.

Enbart lördags- och söndagsarbete är en arbetstidsform som består av personer som normalt arbetar enbart lördagar och söndagar.

Det oregelbundna och obekväma arbetet ökade mest i omfattning mellan 1974 och 1988. Det gäller både för män och kvinnor. En större andel kvinnor än män arbetade oregelbundet. Allt färre har dagtidsarbete, både bland män och kvinnor. Andelen med regelbundna men förskjutna arbetstider förändrades inte mellan 1982 och 1988.

Figur 5. Den sysselsatta befolkningens arbetstidsförläggning 1974, 1982 och 1988.**Figur 6. Könsfördelningen på den sysselsatta befolkningens arbetstidsförläggning, 1988.**

2.2 Dagtidsarbete

Dagtid arbetade normalt 2,8 miljoner personer. De dagtidsarbetande utgjorde 65 procent av samtliga sysselsatta. Vid 1982 års undersökning utgjorde de dagtidsarbetande 70 procent av de sysselsatta. Antalet dagtidsarbetande blev omkring 100 000 färre på sex år trots att sysselsättningen ökade med 200 000.

Av de dagtidsarbetande utförde huvuddelen, mer än 2,4 miljoner, sitt arbete på vardagar, medan 370 000 också arbetade på helger.

Av männen arbetade 67 procent dagtid medan motsvarande siffra för kvinnorna var 62 procent.

Dagtidsarbete var vanligast bland de äldre. Mindre än hälften av ungdomar under 25 år arbetade dagtid på vardagar medan drygt 60 procent av dem som var över 54 år hade motsvarande arbetstidsförläggning.

Det förekom oftare bland dem som arbetar normal hel- eller halvtid än bland grupper som hade andra arbetstider. Tre av fyra som arbetade 40 timmar per vecka och 70 procent av dem som hade 20-timmarsvecka arbetade dagtid. Till en del berodde detta på att många oregelbundna arbetstidsformer har kortare normalarbetsvecka än dagtidsarbetande.

Dagtidsarbetet är den mest väldefinierade arbetstiden. För den som arbetar enbart vardagar måste hela den normala arbetstiden vara förlagd inom 55 timmar mellan måndag och fredag. Det är alltså tämligen små förskjutningar av arbetstiden som innebär att man har en annan arbetstidsform.

2.3 Regelbundna och förskjutna arbetstider

Regelbundna men förskjutna arbetstider omfattade 8 procent av de sysselsatta. Totalt var det 352 000 personer som hade förskjutna arbetstider. 52 procent av dessa var kvinnor.

Andelen personer som hade regelbundna men förskjutna arbetstider sjönk kraftigt mellan 1974 och 1982 men var mellan 1982 och 1988 konstant. I antal innebär det en ökning med 40 000 sedan 1982 men det var 60 000 färre än 1974.

Förskjutna arbetstider var i princip lika vanliga i alla åldersgrupper. Däremot var de betydligt vanligare bland dem som hade kort respektive mycket lång arbetstid än bland heltidsarbetande.

45 procent som hade regelbundna men förskjutna arbetstider arbetade varken på nätter eller helger. Detta var vanligare för män, 51 procent, än för kvinnor, 39 procent. Närmare en tredjedel hade helg- men inte nattarbete och var femte arbetade både på nätter och helger. Det var omkring 79 000 som arbetade regelbundet på natten.

Förskjutna arbetstider innebär mycket varierande förutsättningar vad avser arbetstidens förläggning. Det kan innebära tidiga morgnar eller sena kvällar, det kan betyda många helgers arbete och långa nätter men det kan också gälla arbetstider som slutar omkring kl. 18 varje dag. Det innebär givetvis att den sociala situationen påverkas i olika grad av förskjutningen av arbetstiden.

2.4 Oregelbundna och obekväma arbetstider

Det var framför allt de oregelbundna och obekväma arbetstiderna som hade ökat i omfattning. Av alla sysselsatta var det 1 153 000 personer som på olika sätt arbetade oregelbundet. Det var mer än var fjärde sysselsatt. 1974 arbetade var femte person oregelbundet. 1982 var det 21 procent. Mellan 1982 och 1988 blev det 265 000 fler som arbetade oregelbundet.

52 procent av dem som arbetade oregelbundet var kvinnor. Av männen var det 25 procent medan det var 29 procent av kvinnorna.

Även männen hade i allt större utsträckning fått oregelbundna arbetstider. Det var 115 000 fler män som arbetade oregelbundet 1988 än 1982. Det var betydligt mer än den manliga sysselsättningsökningen.

Oregelbunden och obekväm arbetstid kan innebära såväl helg- som nattarbe-

te. Endast en fjärdedel av dem som hade oregelbundna arbetstider arbetade varken på helger eller nätter. Mer än hälften arbetade på helger men inte nätter och var femte både natt och helg. En grupp på 43 000 personer hade oregelbundna arbetstider men regelbundna så tillvida att de alltid arbetade natt.

2.4.1 Schemalagd arbetstid

595 000 sysselsatta hade schemalagd arbetstid. Det var omkring 14 procent av alla sysselsatta. Antalet hade fördubblats sedan 1974.

Den schemalagda arbetstidsformen är vanlig bland kvinnor. Var femte kvinna hade den arbetstidsformen, medan motsvarande gällde för var tolfte man. Det var också den arbetstidsform som ökat kraftigast bland kvinnorna. Mellan 1982 och 1988 blev det 123 000 fler kvinnor som fick schemalagd arbetstid.

Schemalagd arbetstid var dubbelt så vanlig bland ungdomar som bland äldre. Det var nästan tre gånger så vanligt bland kvinnor som bland män. Ungefär var fjärde kvinna under 25 år hade schemalagd arbetstid vilket innebär att 87 000 kvinnliga ungdomar hade denna arbetstidsform. Det kan jämföras med omkring 4—5 procent av män över 54 år.

Den här arbetstidsformen var vanlig för personer som hade arbetstider strax under normalt heltidsarbete, mellan 21 och 39 arbetstimmar. 29 procent av dem som arbetade mellan 35 och 39 timmar per vecka hade schemalagd arbetstid.

2.4.2 Skiftarbete

Den mest diskuterade och kanske också mest undersökta arbetstidsformen är skiftarbetet. Totalt var det en relativt liten andel av de sysselsatta som arbetade skift. Det var 174 000 personer, representerande 4 procent av alla sysselsatta.

80 procent av de skiftarbetande var män. Det var mer än tre gånger så vanligt bland ungdomar som bland äldre på arbetsmarknaden. Det var dessutom tre gånger så vanligt bland män som bland kvinnor. Bland unga män utgjorde skiftarbetet den näst vanligaste arbetstidsformen, 10 procent hade en sådan arbetsförläggning. Av kvinnor över 60 år var det mindre än 1 procent som arbetade skift.

I de flesta avtal finns regler om kortare arbetstid för skiftarbete. Det gör att skiftarbetet är relativt vanligt bland dem som arbetar 35—39 timmar per vecka. Trots allt arbetade mer än hälften av skiftarbetarna 40 timmar eller mer per vecka. Det kan bero på att de har ett extraknäck. Men för många är den normala veckoarbetstiden fortfarande 40 timmar. Skillnaden mellan avtalets veckoarbetstid och den tid man normalt arbetar tas ut i form av längre ledigheter.

Deltidsarbete var mycket ovanligt bland skiftarbetare. Inte heller skiftarbetande kvinnor arbetade deltid i någon större utsträckning, endast var femte jämfört med nästan hälften av alla sysselsatta kvinnor. Det antyder att skiftarbetet finns på arbetsplatser där arbetet är organiserat med heltidsarbete.

Två tredjedelar av alla skiftarbetare arbetade tvåskift, en tredjedel hade treskiftsarbete. Av treskiftsarbetarna hade huvuddelen, närmare 50 000 personer, kontiunerligt treskiftsarbete, dvs. man arbetade både på helger och nätter. Mindre än 10 000 hade intermitterant treskiftsarbete, vilket betyder att man gör

uppehåll i driften vid helger.

2.4.3 Övrigt oregelbundet arbete

Det övriga oregelbundna arbetet omfattade 385 000 personer, 9 procent av alla sysselsatta. Denna arbetstidsform var i stort sett lika vanlig i alla åldrar men var betydligt vanligare bland män än bland kvinnor, 11 respektive 7 procent.

41 procent som hade denna arbetstidsform arbetade mer än 40 timmar per vecka. Deltidsarbete var ovanligt, mindre än var femte arbetade deltid. Det berodde på att män och företagare var överrepresenterade bland dem som hade övriga oregelbundna arbetstider.

2.5 Enbart lördags- och söndagsarbete

Omkring 30 000 personer utförde arbete enbart på lördagar och söndagar. Det var mindre än 1 procent av alla sysselsatta. 85 procent av dem som arbetade enbart på lördagar och söndagar var under 25 år. Det var alltså en stor grupp skolungdomar med någon form av extra-knäck. Av naturliga skäl arbetade 95 procent högst 16 timmar i veckan. Närmare hälften av den här gruppen arbetade inom handeln.

3 Arbetsdagen och arbetsveckan

3.1 Introduktion

När arbetsdagen börjar och slutar, arbetsveckans längd och antalet arbetsdagar per vecka har betydelse för hur arbetet påverkar den sociala situationen.

Antalet arbetsdagar per vecka ger information om hur många dagar man är ledig, om arbetstiden är koncentrerad till vissa dagar eller inte. Främst kan det vara av intresse att se hur de deltidanställda fördelar sin arbetsvecka.

Slutligen har också ställts frågor om när arbetet en viss dag började och slutade. För dem som var i arbete den dagen kan vi analysera när man började arbeta och vilka grupper som har i någon mening "svåra" start- och sluttider på arbetsdagen.

3.2 Arbetsveckans längd

Antalet personer i arbete vid undersökningstiden var 3 838 000 vilket motsvarade 89 procent av alla sysselsatta. Frånvaron var således omkring 11 procent. För män var den 9 procent och för kvinnor 14 procent.

Män hade en medelarbetstid på knappt 41 timmar, kvinnor drygt 33. För alla personer var medelarbetstiden 37 timmar.

Kvinnornas medelarbetstid var kortare än männens i alla arbetstidsformer. Det fanns emellertid andra intressanta skillnader. Skiftarbetande män hade kortare medelarbetstid än män med andra arbetstidsformer. Däremot hade skiftarbetande kvinnor den längsta medelarbetstiden av alla kvinnor. Detta berodde på att skiftarbetande kvinnor arbetade deltid i mindre utsträckning än kvinnor med andra arbetstidsformer.

För tvåskiftsarbetande män var medelarbetstiden 40 timmar, för kvinnor 38 timmar. Kontinuerligt treskiftsarbetande män hade en medelarbetstid på 37 timmar och kvinnor 35 timmar.

Den kortaste medelarbetstiden hade kvinnor med regelbundet förskjutna arbetstider. Att medelarbetstiden var så hög för personer med övriga oregelbundna arbetstider beror till stor del på att det var så många företagare med en medelarbetstid på 53 timmar. Anställda män med den arbetstidsformen hade inte längre medelarbetstid än andra män.

De som arbetar på obekvämt arbetstid kan delas in i grupper som arbetar på helger respektive nätter. Män som arbetade på helger, men inte nätter, hade den längsta medelarbetstiden. De arbetade 45 timmar om de arbetade oregelbundet och hela 48 timmar om de hade regelbundna arbetstider. Kvinnor med regelbundet nattarbete hade den kortaste medelarbetstiden, omkring 28 timmar per vecka. Bland kvinnor med oregelbunden arbetstid var det de som varken arbe-

Tabell 1. Medelarbetstiden för personer med olika arbetstidsformer, timmar.

	Män	Kvinnor	Båda könen
Dagtid, måndag—fredag	40	34	37
Dagtid, måndag—söndag	43	32	38
Regelbunden förskjuten	42	31	37
Oregelbunden obekväm	42	34	38
— schema	39	33	35
— skift	39	37	39
— övriga	46	35	42
Endast lördag/söndag	8	7	8
Samtliga	41	33	37

tade natt eller helg som hade den längsta medelarbetstiden, 36 timmar.

Helgarbete tycks vara något som män till viss del gör utöver ordinarie heltidsarbete medan kvinnor tycks arbeta på helger och nätter som alternativ till dagtidsarbete. Även bland dagtidsarbetande märktes den här skillnaden. Män som arbetade på helgdagar hade 3 timmar längre medelarbetstid än de som enbart arbetade på vardagar. Kvinnor som arbetade dagtid inklusive helger arbetade däremot 2 timmar mindre än dagtidsarbetande enbart på vardagar.

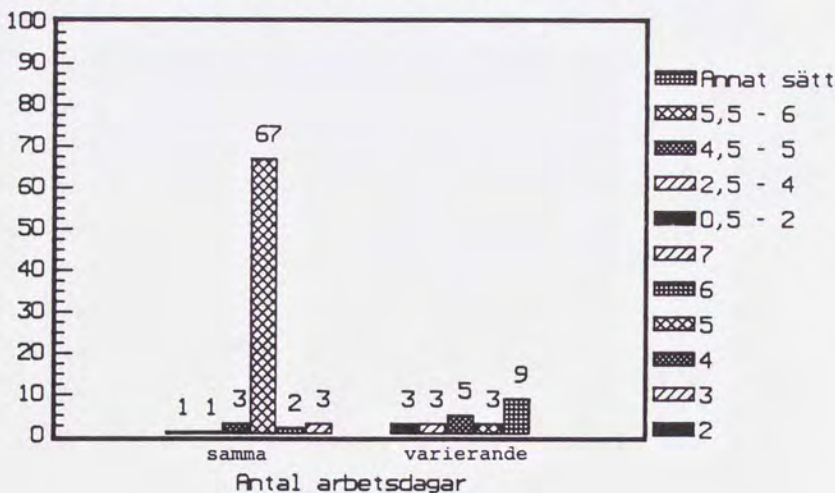
3.3 Antal arbetsdagar per vecka

För att utröna hur många arbetsdagar per vecka som de sysselsatta arbetar ställdes frågorna om de arbetade samma antal dagar varje vecka och hur många eller genomsnittligt antal arbetsdagar per vecka. Svaren på de frågorna gav en uppfattning om det var vanligt med långa arbetsveckor och komprimerade arbetsveckor.

Omkring 80 procent av de heltidsarbetande arbetade samma antal arbetsdagar varje vecka. De deltidarbetande hade däremot i större utsträckning ett varierande antal arbetsdagar. Av dem som arbetade mindre än halvtid hade hälften ett varierande antal arbetsdagar.

Ju längre arbetstiden var desto större andel hade ett regelbundet antal arbetsdagar. Om man tar hänsyn till de olika arbetstiderna var skillnaden mellan könen liten. Det faktum att fler kvinnor arbetade deltid gör dock att en större andel kvinnor hade varierande antal arbetsdagar. Knappt 60 procent av dem som arbetade mellan 35 och 39 timmar per vecka hade samma antal arbetsdagar medan närmare 90 procent av dem som arbetar 40 timmar per vecka hade samma antal arbetsdagar varje vecka.

Figur 7. Antal arbetsdagar per vecka, samtliga sysselsatta, procent.



Tabell 2. Antal arbetsdagar per vecka fördelade på kön och arbetstid, procent.

[illegible]

Omkring 8 procent av de sysselsatta arbetade mer än 5 dagar per vecka. Det var omkring 335 000 personer. Drygt hälften av dessa var företagare.

Knappt 3 procent arbetade regelbundet 7 dagar per vecka. Det var 115 000 personer som aldrig hade några lediga dagar. Kännetecknande för denna grupp var att två tredjedelar var män och 80 procent företagare. De hade dessutom en medelarbetstid på 53 timmar. Männen arbetade hela 58 timmar i veckan, dvs. inte nog med att de arbetade varje dag utan deras arbetsdagar var i genomsnitt längre än normalarbetsdagen.

För omkring 9 procent av de sysselsatta varierade antalet arbetsdagar så kraftigt att de inte kunde uppge ett genomsnitt. Det gällde för var femte som arbetade mindre än 20 timmar per vecka.

Genom att studera medelarbetstider för de grupper som hade varierande antal arbetsdagar kan variationen i antalet arbetstimmar per dag studeras. Variationen var liten. Oavsett hur många dagar per vecka man arbetade var medelarbetsdagen mellan 8 och 9 timmar för män och mellan 7 och 8 timmar för kvinnor.

Av dem som arbetade 40 timmar i veckan var den regelbundna femdagarsveckan dominerande. Den gällde för 86 procent.

De som arbetade ett varierande antal dagar hade i regel också i genomsnitt färre arbetsdagar per vecka vid jämförbara arbetstider. Ett relativt stort antal personer kunde inte ens ange ett genomsnittligt antal arbetsdagar. Av dem som kunde göra det var det en relativt stor andel som arbetade högst 4 dagar i genomsnitt.

Av detta kan man dra slutsatsen att de som arbetade samma antal arbetsdagar varje vecka också hade femdagarsvecka i stor utsträckning även om de var deltidssysselsatta. När antalet arbetsdagar varierade så var det också vanligare att koncentrera arbetet till färre dagar. Med det oregelbundna följde också en viss koncentration i arbetsinsatsen till vissa dagar.

3.4 Arbetsdagens början och slut

För den sociala situationen är det väsentligt när arbetsdagen börjar och slutar. Det kan vara avgörande för möjligheterna att utnyttja allmänna kommunikationsmedel. Start och slut på arbetstiden har också betydelse för familjesamvaron. Följande undersökning grundar sig på dem som var i arbete under en viss dag.

Arbetsdagens början skiljde sig bl.a. med avseende på kön och facklig tillhörighet. Kvinnor började senare än män. Vad gäller skillnader som hängde samman med facklig tillhörighet hänvisas till kapitel 11.

Tabell 3. Arbetsdagens början fördelad på kön, procent.

	5.30-6.29	6.30-7.29	7.30-8.29	8.30-9.29
Män	7	44	29	8
Kvinnor	4	22	41	15
Båda könen	6	34	35	11

86 procent började sin arbetsdag mellan kl. 5.30 och 9.29 på morgonen. Det var ungefär lika stor andel av män som av kvinnor som började under de fyra morgontimmarna. Av männen var det drygt hälften som började under de båda första morgontimmarna och av kvinnorna drygt hälften som började de båda sista.

Även om de flesta började arbetsdagen på morgonen fanns det grupper som inte gjorde det. Omkring 3 procent av männen, omkring 50 000 personer, började arbetsdagen mellan midnatt och halv sex på morgonen. Bland kvinnorna var det ovanligt att börja så tidigt på dygnet. När dagtidsarbetet började, dvs. kl. 6.45, hade redan 278 000 män och 114 000 kvinnor börjat sin arbetsdag.

Av skiftarbetarna var det 44 procent som började arbetsdagen före kl. 6.45. Det var alltså skiftarbetarna som hade de absolut "svåraste" starttiderna på sin arbetsdag. Av dem som hade övriga oregelbundna arbetstider var det 23 procent som hade börjat kl. 6.45.

Det var mindre än 1 procent som slutade arbeta nattetid. På morgonen, dvs. mellan kl. 5.00 och 7.59, var det 1 procent som slutade. Däremot var det tämligen vanligt att sluta arbetsdagen på kvällen mellan kl. 17.45 och 24.00. Omkring 22 procent slutade vid den tiden, 9 procent slutade senare än kl. 20.00. Skillnaderna mellan könen var mycket små. Både män och kvinnor slutade arbetsdagen i lika stor utsträckning både på kvällen och morgonen. Det var något större andel män som slutade på natten.

Sammanfattningsvis kan konstateras att under en faktisk arbetsdag var det en större andel män än kvinnor som hade obekväma arbetstider.

4 Vanliga arbetstider?

En vanlig föreställning om normal arbetstid är säkert för många att arbeta dagtid, måndag till fredag, 40 timmar i veckan fördelat på fem arbetsdagar. Andra föreställningar kan vara att arbetstiden inbegriper antingen arbete på helger, kvällar eller ett annat arbetstidsmått. Men hur vanligt det är med normala arbetstider i olika avseenden?

Dagtidsarbete hade 2 796 000 personer, dvs. 65 procent av alla sysselsatta. 370 000 av dessa arbetade dock även på helger.

2 898 000 personer arbetade normalt inte på lördagar eller söndagar. Det var 67 procent av alla sysselsatta.

2 426 000 personer arbetade enbart dagtid måndag till fredag. Det var 56 procent av alla sysselsatta.

Precis 40-timmarsvecka hade 2 156 000 personer, dvs. hälften av alla sysselsatta.

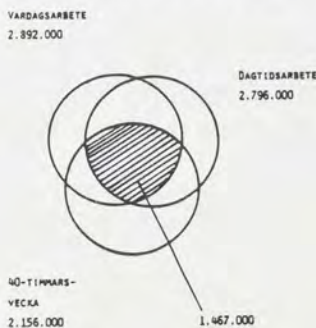
Det var 1 467 000 personer som hade normala arbetstider enligt den inledande definitionen dvs. arbete dagtid, måndag till fredag, 40 timmar i veckan. Om villkoret hade varit att man skulle arbeta heltid, dvs. minst 35 timmar i veckan, var det 44 procent som omfattades av definitionen för normala arbetstider.

Det är också normalt att arbeta regelbundet fem dagar i veckan. Av alla sysselsatta var det 67 procent som gjorde det, eller 2 879 000 personer. En beräkning ger vid handen att omkring 1,4 miljoner personer arbetade dagtid, måndag till fredag, 40 timmar i veckan fördelat på veckans fem vardagar. Det var mindre än en tredjedel av alla sysselsatta.

Det var alltså mer än två tredjedelar som i något eller några avseenden har "onormala" arbetstider.

Det finns ingen jämförelse bakåt i tiden för att se hur utvecklingen varit. På goda grunder kan man dock anta att det blivit en allt större andel som arbetar onormalt.

Figur 8. Vardagsarbete på dagtid, 40 timmar i veckan.



5 Helg- och nattarbete

5.1 Helgarbete

I arbetstidslagen heter det att "arbetstagare skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar" och att "veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut". Det finns således inget förbud mot helgarbete. Däremot är lagen att se som en rekommendation om att försöka förlägga veckovilan till lördag och söndag.

Det var 1 409 000 sysselsatta, en tredjedel av samtliga, som hade en del av sin normala arbetstid förlagd till helger. Det var betydligt fler kvinnor än män som arbetade på helger, 36 procent respektive 29 procent.

En jämförelse med undersökningen från 1982 visar att helgarbetet ökat något i omfattning. Då var det 1,3 miljoner som arbetade på helger, 32 procent av alla sysselsatta. Det var 34 procent av kvinnorna och 29 procent av männen som arbetade på helger 1982. I den mån helgarbetet ökat beror det på att det blivit fler kvinnor som arbetar på helger.

Helgarbete kan innebära att man enbart arbetar dagtid, eller att man också arbetar på kvällar och nätter. Det oönskade arbetet kan dessutom vara regelbundet eller oregelbundet.

Omkring en fjärdedel av de helgarbetande hade enbart dagtidsarbete. Nästan 60 procent hade oregelbundna arbetstider och drygt var tionde regelbundna men förskjutna arbetstider. Av de helgarbetande var det mer än var femte som också arbetade på natten. Det var nästan dubbelt så vanligt bland de helgarbetande männen att även arbeta på natten som bland helgarbetande kvinnor. Drygt var fjärde helgarbetande man arbetade också på natten.

Tabell 4. Helgarbetande fördelade på arbetstidsform och kön, tusental, (procent av män, kvinnor och samtliga sysselsatta).

Arbetstidsform	Män	Kvinnor	TOTALT
Dagtid, måndag-söndag	185 (8)	185 (9)	370 (9)
Oregelb oökv, ej natt	221 (10)	367 (18)	588 (14)
även natt	168 (7)	71 (3)	238 (5)
Regelb förskj, ej natt	56 (2)	56 (3)	112 (3)
även natt	18 (1)	52 (2)	71 (2)
Enbart lördagar/söndagar	12 (1)	18 (1)	30 (1)
TOTALT	660 (29)	749 (36)	1 409 (33)

Helgarbete var vanligare bland ungdomar än bland äldre. I åldersgruppen 16-24 år arbetade 38 procent på lördagar och/eller söndagar. Motsvarande andelar för 25-54-åringarna var 32 procent och i åldern 55-64 år 30 procent.

Huvuddelen av de helgarbetande, omkring 80 procent, arbetade både på lördagar och söndagar. En mindre del, 18 procent, arbetade på lördagar men inte på söndagar och omkring 3 procent av de helgarbetande arbetade på söndagar men inte på lördagar.

Att arbeta på lördagar och söndagar var betydligt vanligare bland deltids- än bland heltidsarbetande. 43 procent av de deltidsarbetande och 30 procent av de heltidsarbetande utförde helgarbete.

Det var omkring en kvarts miljon av de helgarbetande som arbetade på lördagar men inte på söndagar. Av dessa var det knappt 60 000 som arbetade minst tre lördagar per månad. 45 000 arbetade enbart söndagar och av dem var det var tredje som arbetade minst tre söndagar per månad.

Drygt 1,1 miljoner sysselsatta arbetade både på lördagar och söndagar. Ett litet antal arbetade endast någon enstaka lördag och söndag. Det stora flertalet arbetade mellan ett par och sex helgdagar per månad. Det var 150 000, drygt 3 procent av alla sysselsatta, som arbetade minst tre lördagar och tre söndagar och alltså hade ledigt högst en helg per månad. Det var 100 000 män och 50 000 kvinnor som hade ett så omfattande helgarbete. Det var 90 000 företagare som arbetade minst tre helger i månaden, vilket motsvarade var fjärde företagare.

5.2 Nattarbete

Arbetsstidslagen innehåller ett principiellt förbud mot nattarbete. Lagens 13:e paragraf lyder: "Arbetstagare skall ha behövlig ledighet för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5. Avvikelse från första stycket får göras, om visst arbete med hänsyn till sin natur, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller annars bedrivas före klockan 5 eller efter klockan 24."

Förutom att vissa verksamheter generellt kan bedrivas nattetid kan dispens lämnas i särskilda fall. Eftersom arbetsstidslagen är dispositiv kan centrala avtal innehålla avvikelser. Lokala överenskommelser om tidsbegränsat nattarbete kan också träffas.

I undersökningen ställdes frågorna "händer det att Din ordinarie arbetstid helt eller delvis infaller mellan kl. 24.00 och 5.00?" samt "ingår det i Dina arbetspass alltid arbete på natten (24.00—5.00)?" Den första frågan ställdes till samtliga med förskjutna respektive oregelbundna arbetstider. Den senare frågan till samtliga som svarat ja på den första frågan, förutom skiftarbetarna, som ju definitionsmässigt inte kan arbeta ständigt på natten. Däremot har frågorna inte ställts till personer som arbetar enbart på lördagar och söndagar. I denna grupp kan det finnas ett mindre antal vars arbetstid inbegriper nattarbete. De var dock totalt 30 000 personer och för dem kan det bara vara ett litet antal för vilka nattarbete var aktuellt.

Tabell 5. Nattarbetande fördelade på olika arbetstidsformer, tusental (procent av män, kvinnor respektive alla sysselsatta).

	Män	Kvinnor	TOTALT
Oregelb obekvämt	191 (9)	76 (4)	267 (6)
- varav ständig natt	- 25	- 18	- 43
Regelbunden förskjuten	24 (1)	55 (3)	79 (2)
- varav ständig natt	- 24	- 55	- 79
TOTALT	215 (10)	131 (6)	346 (8)

Av tabell 5 framgår att det var 346 000 sysselsatta som hade en arbetstid som inbegrep nattarbete. Det motsvarade 8 procent av alla sysselsatta. En dryg tredjedel av de nattarbetande arbetade alltid på natten. Omkring tre fjärdedelar hade oregelbundna och en fjärdedel regelbundna arbetstider.

Det var fler män än kvinnor som hade nattarbete. Omkring 10 procent av männen och 6 procent av kvinnorna arbetade på natten. Drygt hälften av de nattarbetande kvinnorna arbetade ständigt på natten jämfört med mindre än var fjärde nattarbetande man.

Bland de nattarbetande var det vanligare med deltidsarbete än bland dagtidsarbetande. Det var 31 procent av samtliga nattarbetande som arbetade deltid. Av nattarbetande kvinnor var det 60 procent som arbetade mindre än 35 timmar per vecka.

Nattarbete var ovanligt bland dem som var över 54 år. I denna ålderskategori var det 4 procent som arbetade på natten medan motsvarande gällde för 8—9 procent inom övriga ålderskategorier.

6 Förvärvsarbetets rytm

Genom att fråga om den faktiska arbetstiden en viss dag har rytmen under en arbetsvecka kunnat studeras. Frågan "arbetade du måndagen den 18 januari" ställdes till en femtedel av urvalet. För var och en av vardagarna ställdes frågan till en femtedel av urvalet. Samtliga som svarade att deras arbetstid kunde vara förlagd till helger fick frågan om de arbetade på lördagen respektive söndagen under mätveckan.

Om de arbetade den aktuella dagen fick de frågan när de började respektive slutade arbeta just den dagen. Med ledning av svaren på de här frågorna har kartlagts hur många som var i arbete (inklusive de som tillfälligt hade rast) var och en av de 168 timmarna under en vecka.

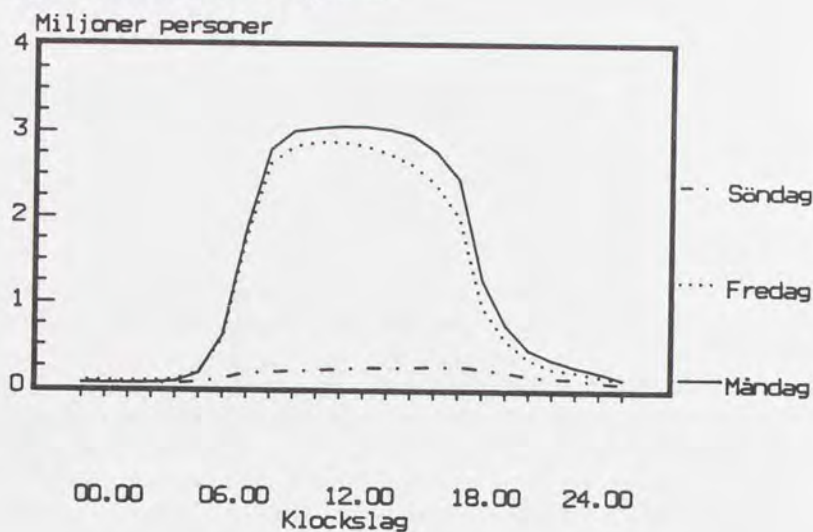
Totalt visar de här frågorna att det utfördes 168,5 miljoner "arbetstimmar" under mätveckan. AKU under de aktuella månaderna redovisar ett genomsnitt på 143,1 miljoner arbetstimmar. Det innebär att undersökningen överskattar antalet arbetstimmar med 18 procent jämfört med AKU. Denna överskattning har främst två orsaker. För det första har inga "avrundningar" gjorts. Det betyder att om man började arbeta mellan klockan 6 och 7 på morgonen har man räknat med att personen varit i arbete hela den timmen. Detsamma gäller tidpunkten då man slutade sitt arbete. För det andra beror överskattningen på att luncher och andra raster räknas som arbetstid. Den visar således vid vilken tid de sysselsatta befann sig på eller vid arbetsplatsen. Ur social synvinkel kan det betraktas som en korrekt beskrivning av de tidsinsatser arbetet kräver. Det vi får kännedom om är alltså bruttoarbetstiden exklusive restid. Med beaktande av de här båda avvikelserna från antalet arbetade timmar enligt AKU är överensstämmelsen mellan de båda undersökningarna god.

Antalet arbetstimmar under veckodagarna måndag till torsdag varierade relativt lite. Det utfördes mellan 32,5 och 33 miljoner arbetstimmar per dygn. På fredagar utfördes omkring 29,3 miljoner arbetstimmar, vilket var 10 procent färre än under övriga vardagar. På lördagar utfördes 4,7 miljoner arbetstimmar vilket var omkring 15 procent av antalet arbetstimmar en vanlig vardag. På söndagar sjönk arbetstimmarerna till 3,5 miljoner, en tiondel av en normal vardag.

95 procent av alla arbetstimmar utfördes på vardagarna. Endast 5 procent av arbetstimmarerna utfördes på helgerna. Detta ger en något annorlunda bild än att en tredjedel av alla sysselsatta någon gång arbetar på lördagar och/eller söndagar.

Definitionen av dagtidsarbete på vardagar är arbete på måndagar till fredagar kl. 6.45 till kl. 17.45. Här är detta approximerat till mellan kl. 7.00 och 18.00. Resultatet visar att 86 procent av alla arbetstimmar under mätveckorna utfördes mellan dessa klockslag. Det rör sig här om 55 timmar som utgör en tredjedel av veckans samtliga timmar.

Figur 9. Personer i arbete varje timme.



De tidiga morgontimmarna mellan kl. 5.00 och 7.00 utfördes inte särskilt många arbetstimmar. De här timmarna motsvarar 8 procent av veckans timmar men endast 2 procent av alla arbetstimmar utfördes då.

De tidiga kvällstimmarna, till vilka vi räknat tiden mellan kl. 18.00 och 21.00, utgör 13 procent av det totala antalet timmar under veckan. Då utfördes bara 5 procent av allt arbete.

De sena kvällstimmarna mellan kl. 21.00 och 24.00 är också 13 procent av veckans timmar. Då utfördes endast 2 procent av alla arbetstimmar.

Nattarbetet sträcker sig från midnatt till klockan fem på morgonen. Det är sammanlagt en dryg femtedel av veckans timmar. Eftersom det finns ett principiellt förbud mot nattarbete borde antalet arbetstimmar vara minimalt då. Undersökningen visar också att antalet arbetstimmar sjönk kraftigt under dessa timmar. Drygt 1 procent av alla arbetstimmar utfördes då. Natten till tisdag till och med natten till lördag var bemanningen ungefär lika stor. Nätterna till söndag och måndag utfördes emellertid bara två tredjedelar så många arbetstimmar som de övriga nätterna.

Som lägst var antalet personer i arbete mellan 40 000 och 50 000 personer. Det var de första nattimmarna på måndag och de sista nattimmarna på söndag. Som mest var mellan 3 och 3,1 miljoner personer i arbete. Det gällde måndagar till och med torsdagar från kl. 9.00 till klockan 14.00.

Av tabell 6 framgår att natten var lägst bemannad. Tabellen är så konstruerad att om lika många vore i arbete varje timme skulle kvoten bli lika med 100 varje timme. Nu visar det sig att så inte var fallet. På natten utförs bara 7 procent av de arbetstimmar som skulle utföras om arbetstimmarna utfördes jämnt över arbetsveckan. Sena kvällstimmar och helger var tider då andelen i arbete är ungefär lika stor.

Tabell 6. Arbete under veckans olika timmar, procent av veckotimmar, arbetstimmar samt kvot.

	Veckotimmar	Arbetstimmar	Kvot
Vardagar	71	95	134
Helgdagar	29	5	17
SUMMA	100	100	100
Vardagar, dagtid	33	86	266
Helgdagar, dagtid	13	3	23
Morgontimmar	8	2	26
Tidiga kvällstimmar	13	5	39
Sena kvällstimmar	13	2	15
Nattimmar	21	1	7
SUMMA	100	100	100

Män utförde 59 procent av alla arbetstimmar och kvinnor 41 procent enligt den här mätmetoden. Det stämmer väl överens med AKU:s resultat som ger vid handen att 60 procent av antalet förvärvsarbetstimmar utfördes av män och 40 procent av kvinnor.

Fördelar man männens och kvinnornas arbetstimmar över veckans olika timmar ger det ett något överraskande resultat. Skillnaderna mellan män och kvinnor var mycket liten. Både män och kvinnor hade ungefär lika stor andel av sin arbetstid förlagd till bekväm vardagstid. Skillnaderna bestod främst i att kvinnor utförde en större andel av sin arbetstid på helger och män en något större andel av arbetstiden på tidiga morgnar.

För att studera hur de olika arbetstidsformerna skiljer sig åt i sin faktiska arbetstidsförläggning har motsvarande beräkning gjorts för dem. En majoritet av alla arbetstimmar utfördes på dagtid oavsett vilken arbetstidsform man hade. Skillnaderna var emellertid ganska stora mellan arbetstidsformerna. Den kvinnligt dominerade schemalagda arbetstidsformen hade den största andelen arbetstid på helgerna. De skiftarbetande hade den lägsta andelen arbetstid förlagd till vanlig dagtid. Skiftarbetare och personer med regelbundna men förskjutna arbetstider hade den största andelen arbetstid förlagd till natten.

Tabell 7. Fördelningen av arbetstimmar för män och kvinnor under veckans olika timmar, procent.

	Män	Kvinnor	Totalt
Vardagar	96	94	95
Helgdagar	4	6	5
SUMMA	100	100	100
Vardagar, dagtid	86	85	86
Helgdagar, dagtid	3	5	3
Morgontimmar	3	2	2
Tidiga kvällstimmar	5	5	5
Sena kvällstimmar	2	2	2
Nattimmar	1	1	1
SUMMA	100	100	100

Tabell 8. Andelen arbetstimmar under olika veckotimmar fördelad på arbetstidsformer.

	Dagtid m - fr	Dagtid m - sö	Regelb förskj	Schema	Skift	Övriga
Vardagar	100	91	90	87	92	89
Helgdagar	0	9	10	13	8	11
SUMMA	100	100	100	100	100	100
Vardagar, dagtid	97	84	67	69	58	72
Helgdagar, dagtid	0	8	6	10	4	9
Morgontimmar	1	2	8	3	9	3
Tidiga kvällstimmar	2	5	8	11	12	11
Sena kvällstimmar	0	1	5	5	10	3
Nattimmar	0	0	7	3	7	1
SUMMA	100	100	100	100	100	100

7 Övertid och bisyssla

I ordinarie AKU ställs frågor om urvalspersonen under mätveckan arbetat övertid eller, för deltidsarbetande, mertid. Om en anställd arbetat mer än normal arbetstid under själva mätveckan kan det alltså bero på övertid. Endast anställda kan arbeta övertid.

Under den tid som undersökningen gjordes utförde 534 000 anställda övertidsarbete. I genomsnitt omfattade det knappt 8 timmar per övertidsarbetande. Deras övertidsarbete motsvarade drygt 104 000 heltidsarbeten. Övertidsarbetet var omkring 3 procent av det totala antalet arbetade timmar i landet.

Av männen var det 15 procent som arbetade övertid och av kvinnorna 10 procent. Dessutom var männens övertidsarbete något mer omfattande än kvinnors, i genomsnitt 8 respektive 7 timmar per övertidsarbetande. Sannolikt var en stor del av kvinnornas övertidsarbete också mertid utifrån en deltidsanställning. Knappt två tredjedelar av alla övertidstimmar utfördes av män. Det är en något större andel än männens andel av samtliga arbetstimmar.

I AKU ställs också frågan om man har en bisyssla, extra-knäck, vid sidan av det ordinarie arbetet, huvudsysslan. Det var drygt 8 procent av de sysselsatta som hade en bisyssla.

Det var något vanligare bland män än bland kvinnor att ha en bisyssla, 10 respektive 7 procent. Däremot finns ingen uppgift på hur många timmars normalarbetsvecka personer med respektive utan bisyssla hade eller hur många arbetstimmar bisysslan omfattade. Det var emellertid vanligare att företagare hade en bisyssla än att anställda hade ett extra-knäck. Giftna och samboende extraknäckte i något högre utsträckning än ensamstående, åtminstone vad gäller män. Männens extraknäckande var i liten utsträckning beroende av förekomsten av barn, åtminstone när barnen kommit över tre-års-åldern. Kvinnor med barn i skollåldern hade en bisyssla i betydligt större utsträckning än småbarnsmödrar.

Kanske var det 5—6 procent av all förvärvsarbetstid som utfördes i form av övertid, bisyssla eller genom att skolungdomar arbetade extra. Det är en inte oväsentlig del av den svenska ekonomin som på det sättet utfördes vid sidan av den normala arbetstiden.

8 Möjligheter till flexibilitet

Två frågor ställdes med anknytning till flexibilitet i arbetstiderna. Den första frågan löd: "Har Du möjlighet att inom vissa ramar bestämma när Du ska börja och sluta Din arbetsdag?" De som svarade ja på den frågan definieras som sysselsatta med flexmöjligheter. Den andra frågan löd: "Brukar Du sluta tidigare på fredagar än andra arbetsdagar?" och om så var fallet "Hur ofta?" Vi ställ i det här avsnittet redovisa svaren på de frågorna.

Det var 1 840 000 sysselsatta som hade flexmöjligheter. Det var 42 procent av alla sysselsatta. Det var något vanligare bland heltidsarbetande (45 procent) än bland deltidarbetande (36 procent). Även med hänsyn tagen till män och kvinnors varierande arbetstider hade män större möjligheter till flex. Av de heltidsarbetande männen hade 48 procent sådana möjligheter jämfört med 39 procent av de heltidsarbetande kvinnorna.

Frågan om möjligheten att sluta tidigare på fredagar ställdes till samtligadag-tidsarbetande, exklusive de som arbetade enbart på lördagar och söndagar.

Omkring 20 procent uppgav att de brukade sluta tidigare på fredagar. Det motsvarade 551 000 personer. Drygt hälften av dessa uppgav att de alltid slutade tidigare på fredagar. 185 000 slutade tidigare ibland och endast 54 000 nära sällan. Dessutom var det 46 000, 2 procent, av de dagtidsarbetande som inte arbetade på fredagar.

Det var små skillnader mellan män och kvinnor i detta avseende. Det var en något högre andel av männen som brukade sluta tidigare på fredagarna. Å andra sidan var det fler kvinnor än män som inte arbetade på fredagar.

Det var betydligt vanligare att heltidsanställda slutade tidigare på fredagar än deltidanställda. Den skillnaden bestod till stor del av kvinnor som inte arbetade på fredagar. Fortfarande var det emellertid en större andel deltidarbetande som inte slutade tidigare på fredagar jämfört med heltidsarbetande.

9 Restider och bortovaro från hemmet

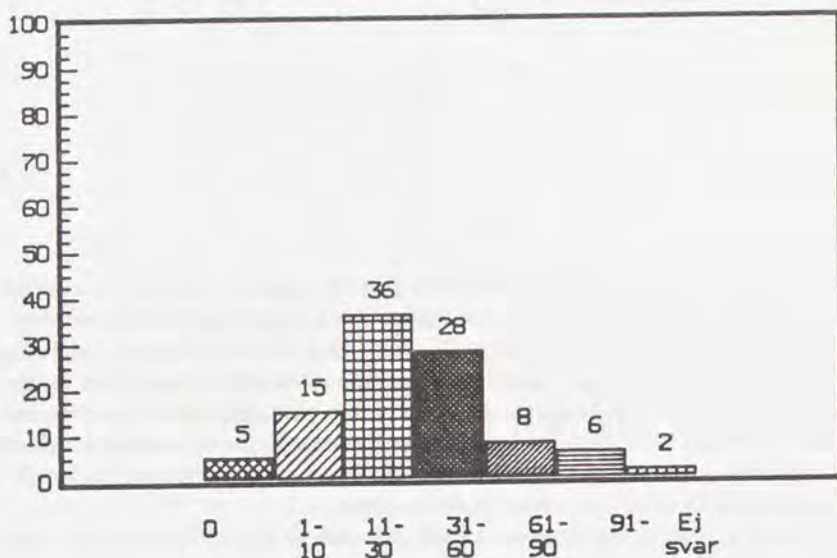
I undersökningen ställdes två frågor med anknytning till resor. Den ena gällde traditionell daglig restid. Vi ställde frågan "hur lång är Din restid tur och retur mellan bostaden och arbetsplatsen?" Den andra frågan avsåg bortovaro från hemmet mellan två arbetsdagar i samband med arbetet. Vi ställde frågan "innebär Ditt arbete att Du regelbundet är borta från bostaden mellan två arbetsdagar?" Frågan avsåg bortovaro på grund av tjänsteresa eller att avståndet mellan bostaden och arbetsplatsen är så stort att dagliga resor är omöjliga. I det här avsnittet skall vi redovisa svaren på dessa frågor.

En majoritet av alla sysselsatta hade en restid på högst 30 minuter per dag. Omkring 14 procent hade en daglig restid som översteg 60 minuter.

Tabell 9. Restider, fördelade på män och kvinnor, anställda och företagare, procent

	Restid i minuter							TOTALT
	0	1-10	11-30	31-60	61-90	91-	Ej svar	
Samtliga								
Män	5	15	35	27	8	6	4	100
Kvinnor	5	14	37	28	8	6	2	100
Båda könen	5	15	36	28	8	6	2	100
Anställda								
Män	1	15	37	29	8	7	3	100
Kvinnor	3	14	38	29	8	7	1	100
Båda könen	2	14	37	29	8	7	3	100
Företagare/medhjälpare								
Män	30	16	22	15	4	3	10	100
Kvinnor	39	16	21	14	3	2	5	100
Båda könen	33	16	22	15	4	2	8	100

Figur 10. Restid till och från arbetet, minuter per dag.



Anställda hade längre restider än företagare. Genomsnittligt hade anställda 41 minuters restid per dag och företagare 23 minuter. Det betyder att anställda reste till och från arbetet 1,5 timmar mer per vecka än företagare. Av tabell 9 framgår att det var liten skillnad i restider mellan män och kvinnor. Om vi studerar män respektive kvinnor som är anställda respektive företagare finner vi emellertid att kvinnor i något större utsträckning inte hade någon restid alls.

En tredjedel av företagarna har inte någon restid alls medan motsvarande endast gällde för 2 procent av de anställda. Av företagarna var det 6 procent som hade en restid som översteg en timme per dag medan detta gällde för 15 procent av de anställda. Omkring hälften av alla företagare hade en restid på högst tio minuter per dag.

Beträffande de anställdas restider kan vi göra vissa jämförelser med de resultat som redovisats från levnadsnivåundersökningarna. Enligt dessa hade 36 procent av de anställda männen en restid överstigande 30 minuter per dag år 1968 medan motsvarande gällde för 33 procent av kvinnorna. År 1981 var det 44 procent av männen och 38 procent av kvinnorna som hade så lång restid. 1988 var det alltså en lika stor andel män som kvinnor som hade en restid över 30 minuter per dag, 44 procent.

Enligt levnadsnivåundersökningarna hade den genomsnittliga restiden för anställda ökat från ca 33 minuter 1968 till 39 minuter år 1981. Mellan 1981 och 1988 skulle alltså restiden ha förlängts med ytterligare 2 minuter per dag. På 20 år skulle därmed restiden i genomsnitt ha förlängts med 8 minuter per dag eller 40 minuter per vecka. Under samma tid har veckoarbetstiden minskat från 42,5 till 40 timmar. En fjärdedel av arbetstidsförkortningen har alltså åtitts upp av förlängda restider. Sannolikt har inflyttningen till storstäderna bidragit till de förlängda restiderna, liksom att det blivit vanligare med två förvärsarbetande i familjen.

Enligt levnadsnivåundersökningarna fanns det en viss skillnad i restid mellan hel- och deltidsanställda kvinnor. I 1981 års undersökning hade 41 procent av de heltidsanställda kvinnorna en restid över 30 minuter medan motsvarande gällde för 35 procent av de deltidsanställda kvinnorna. 1968 och 1974 var skillnaderna ännu större. 1988 fanns det fortfarande sådana skillnader. Det var 41 procent av de deltidsanställda kvinnorna som hade en restid på mer än en halvtimme vilket gällde för 47 procent av de heltidsanställda kvinnorna.

Arbetet kan också medföra längre resor än de dagliga arbetsresorna. Det kan bero på att avståndet mellan hemmet och arbetsplatsen är så stort att dagliga resor inte är möjliga. Det kan också orsakas av att man företar tjänsteresor. För att utröna hur många sysselsatta som berördes av dessa förhållanden ställdes frågan om arbetet medför bortovaro från hemmet mellan två arbetsdagar samt hur frekvent detta är. Frågan ställdes till samtliga sysselsatta exklusive de som endast arbetar på lördagar och söndagar.

287 000 sysselsatta måste mer eller mindre regelbundet företa sådana resor som beskrivits vilket motsvarade 7 procent av de sysselsatta. Hälften av dessa hade en bortovaro som omfattade 1—3 nätter per månad. Enligt undersökningen fanns det 24 000 personer, omkring en halv procent av alla sysselsatta, som veckopendlade. Därutöver var det 39 000 som hade en bortovaro på 3—4 nätter per vecka.

Tabell 10. Antal sysselsatta män och kvinnor som regelbundet är borta från bostaden mellan två arbetsdagar, tusental (procent).

Frekvens	Män	Kvinnor	Båda könen
1—3 nätter per månad	122 (5)	25 (1)	146 (3)
1—2 nätter per vecka	63 (3)	10 (1)	73 (2)
3—4 nätter per vecka	34 (2)	5 (—)	39 (1)
Veckopendlar	22 (1)	2 (—)	24 (1)
Frekvens okänd	4 (—)	1 (—)	5 (—)
Ingen bortovaro	1 978 (89)	2 014 (97)	3 992 (93)
Uppgift saknas	11 (—)	11 (—)	22 (—)
TOTALT	2 234 (100)	2 068 (100)	4 301 (100)

Omkring 85 procent som hade arbeten som medför bortovaro från hemmet var män. Medan 11 procent av männen utförde tjänsteresor och veckopendlade gällde detta för endast 2 procent av de sysselsatta kvinnorna. Sammantaget kan man konstatera att den här typen av bortovaro är relativt ovanlig. Bortovaro minst en gång i veckan berörde 136 000 personer, varav 119 000 var män. Det var således omkring 4 procent av alla sysselsatta som hade en så frekvent bortovaro.

Att det var männen som i större utsträckning hade arbete som medförde bortovaro kan ha flera förklaringar. Det kan bero på att tjänsteresor och liknande utförs av sysselsatta som befinner sig högt upp i hierarkin där männen domi-

nerar. Tjänsteresor och veckopendling är vanliga inom yrken och branscher som domineras av män, t.ex. handelsresande och inom byggnadsindustrin. I botten på allt detta ligger dock den bristande jämställdhet som råder i hemmen. Det är kvinnorna som i stor utsträckning utför hemarbetet vilket gör det omöjligt för dem att ta arbeten som medför bortovaro över natten. Inte minst för småbarnsmödrar torde detta gälla.

För 10 procent av företagarna och 6 procent av de anställda medförde arbetet bortovaro från hemmet mellan två arbetsdagar. 2 procent av företagarna och 1 procent av de anställda var borta minst 3 nätter per vecka. Skillnaden mellan företagare och anställda var ungefär lika stor vid alla frekvenser av bortovaro.

Skillnaden mellan män och kvinnor var större än skillnaden mellan företagare och anställda. Av de manliga företagarna var det 13 procent och av de manliga anställda var det 11 procent som hade regelbunden bortovaro. Motsvarande siffror för de kvinnliga företagarna var 3 procent och för kvinnliga anställda 2 procent.

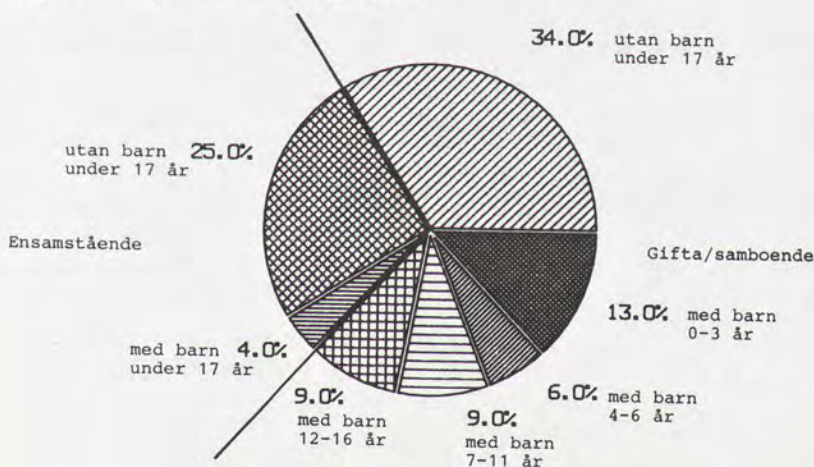
10 Arbetstider i olika hushåll

10.1 Inledning och översikt

I det följande studeras arbetstidsförhållanden för olika hushåll. Det görs en fördelning dels mellan ensamstående och gifta/samboende, dels mellan barnfamiljer med varierande ålder på yngsta barnet och barnlösa. Statistiken grundar sig dels på individdata från ordinarie AKU, dels tilläggsfrågorna avseende arbetstidens förläggning och de frågor som ställdes beträffande makes/makas eller sambos förvärvsarbete. Mellan AKU:s individdata och hushållsuppgifterna finns vissa skillnader vad gäller sysselsättningens nivå. Beträffande en analys av denna skillnad hänvisas till underbilaga 2.

29 procent av de sysselsatta var ensamstående och 71 procent gifta eller samboende. 59 procent av de sysselsatta saknade hemmavarande barn under 17 år medan 41 procent hade hemmavarande barn.

Figur 11. De sysselsattas familjestruktur.



Drygt en femtedel av alla sysselsatta hade barn i förskoleåldern. Av de gifta/samboende var det 52 procent som hade barn under 17 år medan motsvarande gällde för 12 procent av de ensamstående. Av de ensamstående med barn var drygt 80 procent kvinnor. Det var alltså mycket ovanligt med ensamstående män med barn, totalt fanns det 26 000 som var sysselsatta.

10.2 Arbetstidens längd

Med utgångspunkt från hushållsundersökningen beskrivs nedan arbetstidens längd i hushåll med gifta/samboende där minst en person var mellan 16 och 64 år gammal.

Tabell 11. Arbetstidens längd i hushåll med gifta/samboende, procent.

		M A N N E N							Arb ej	SUMMA
		1-19	20	21-29	30-34	35-39	40	41-		
K V I N N A	1-19	—	—	—	—	—	2	1	—	4
	20	—	—	—	—	1	6	2	1	10
	21-29	—	—	—	—	1	7	2	1	12
	30-34	—	—	—	—	1	10	3	1	15
	35-39	—	—	—	—	1	4	1	1	8
	40	—	—	—	—	2	19	5	2	29
A R B E T S T I D	41-	—	—	—	—	—	2	2	—	5
	Arb ej	—	1	—	—	1	8	3	4	17
SUMMA		—	2	1	1	6	59	20	10	100

Det vanligaste arbetstidsmönstret var att båda arbetade 40 timmar i veckan. Det gällde för omkring vart femte hushåll. I 36 procent av hushållen arbetade både mannen och kvinnan minst 35 timmar i veckan, dvs. det vi definierar som heltid. I 2 procent av alla hushåll hade båda en arbetstid som översteg 41 timmar i veckan. I vart tionde hushåll hade kvinnan längre arbetstid än mannen medan motsatsen gällde i 61 procent av alla hushåll.

Tabell 12. Arbetstidens längd i hushåll med olika ålder på yngsta barnet, procent.

		Båda heltid	Båda minst 41 tim/v	Kvinnan heltid	Inte någon arbetar	Båda arbetar
Barnet	0- 3 år	25	1	29	2	76
	4- 6 år	28	2	30	1	84
	7-11 år	35	3	37	1	87
	12-16 år	46	4	49	1	90
Inga barn		42	3	48	8	72
SAMTLIGA		36	2	42	4	77

Av tabell 12 framgår det tydligt att hushållets sammanlagda arbetstid ökade kraftigt med stigande ålder på det yngsta barnet. Andelen hushåll där båda arbetade heltid var nära nog dubbelt så stor i tonårsfamiljer som i småbarnsfamiljer. Ökningen låg helt på kvinnan vars deltagande i förvärvslivet ökade från 80 procent när barnen var som yngst till 93 procent i tonårshushåll. Det var också heltidsarbetet som ökade, från 29 till 49 procent. Andelen män med arbetstider över 40 timmar ökade från 21 till 25-26 procent med barnets stigande ålder. Andelen heltidsarbetande män var emellertid mycket konstant 93-94 procent oavsett barnets ålder. Män med mycket långa arbetstider tycks alltså slå av något på takten när barnen är i förskoleåldern. Men den avgörande skillnaden mellan män och kvinnor i arbetstidshänseende framför allt i småbarnsfamiljer kvarstod dock.

Tabell 13. Arbetstidens längd för ensamstående män och kvinnor 16-64 år, fördelade efter barninnehav, procent.

		1-19	20	21-29	30-34	35-39	40	41-	Ej syss	S:a
Män										
barn	0-3 år	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	4-6 år	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	7-11 år	2	0	2	12	12	56	11	4	100
	12-16 år	0	3	2	2	9	57	21	8	100
	utan barn	4	1	1	1	6	43	11	32	100
TOTALT		4	1	1	1	6	44	11	31	100
Kvinnor										
barn	0-3 år	2	5	10	21	10	22	3	26	100
	4-6 år	3	6	15	30	8	23	1	14	100
	7-11 år	3	5	10	19	14	33	7	10	100
	12-16 år	2	5	10	11	9	44	11	8	100
	utan barn	7	5	4	5	10	31	5	34	100
TOTALT		6	5	5	8	11	32	5	30	100

Gruppen ensamstående män med barn var en liten grupp. Särskilt gruppen män med barn under 7 år var liten. Därför redovisas inte resultatet för den gruppen. Det kan emellertid konstateras att det var en relativt stor andel ensamstående män med barn som arbetar heltid. Andelen deltidсанställda var emellertid betydligt högre än för gifta/samboende män i motsvarande situation. Drygt 10 procent av de sysselsatta ensamstående männen med barn arbetade deltid.

Ensamstående utan barn är en heterogen grupp. Den består av personer i alla åldrar, studerande, nyetablerade på arbetsmarknaden, ungkarlar i olika åldrar

och frångår utan hemmavarande barn. I gruppen finns många studerande med extraknäck vilket visar sig i en högre andel deltidssysselsatta bland männen i den här gruppen än vad som gäller generellt för män.

Ensamstående kvinnor visade ett tydligt mönster vad avser arbetstidens längd och det yngsta barnets ålder. Av ensamstående mödrar med barn under 4 år arbetade 47 procent heltid, när barnet var över 12 år var det 70 procent. I princip ökade andelen heltidssysselsatta med barnets stigande ålder. Andelen med kort deltid minskade med barnets stigande ålder. Notabelt är dock att mödrar till barn som var mellan 4 och 6 år i mindre utsträckning arbetade heltid än de med de yngsta barnen. Orsaken till detta skall vi återkomma till i avsnittet om frånvaro och faktiska arbetstider. Dessutom var det mycket få i den gruppen som hade mycket långa arbetstider. Av de ensamstående mödrarna till tonårsbarn var det var åttonde som normalt arbetade mer än 40 timmar per vecka. Totalt var det 117 000 sysselsatta ensamstående kvinnor med barn under 17 år. Av ensamstående kvinnor utan barn arbetade en stor andel heltid, 69 procent.

10.3 Faktiska arbetstider och frånvaro

Den vanligen arbetade tiden varierade alltså kraftigt mellan olika hushållstyper. Den faktiska arbetstiden är också beroende av den varierande frånvaron i olika hushåll. På grundval av resultatet i AKU för de månader undersökningen omfattade har gjorts beräkningar av frånvaro, faktiska arbetstider och sysselsättning i olika hushåll. Resultatet redovisas i tabell 14. Vi har särredovisat gruppen hushåll där det yngsta barnet ännu inte fyllt ett år för att specialstudera den gruppen.

Vi skall gå igenom tabell 14 kolumn för kolumn. I första kolumnen redovisas andelen sysselsatta. Mönstret är välkänt. Skillnaderna mellan könen är små. Av männen var 84 procent och av kvinnorna 77 procent sysselsatta. Det var cirka 3 procentenheter lägre för båda könen än genomsnittet för helåret 1987. Ensamstående hade en betydligt lägre sysselsättningsgrad än gifta och samboende. Skillnaderna mellan könen var som störst när barnen var som yngst. Då var skillnaden över 10 procentenheter.

I kolumn två och tre redovisas andelen sysselsatta som var i arbete under mätveckan respektive delvis frånvarande. Tabellen är så konstruerad att andelen i arbete minus de delvis frånvarande visar andelen som inte har någon frånvaro under mätveckan. Frånvaron var högst när barnen var små och då var också skillnaden mellan könen störst. Endast 10–15 procent av kvinnor med barn under ett år var närvarande och av dessa var omkring hälften delvis frånvarande. Giftna män med småbarn hade en frånvaro på 11 procent vilket var en hög frånvaro för män. Skillnaderna var små mellan män och kvinnor när barnen blivit större och i familjer där man saknade barn.

I kolumn fyra redovisas den vanligen arbetade tiden som ett genomsnitt för de sysselsatta. Skillnaden var stor mellan könen, men däremot varierade den förbluffande lite mellan familjer med barn i olika ålder. Män hade vanligen en tid på mellan 40 och 43 timmar per vecka oavsett hur gamla barnen var. Kvinnor hade en arbetstid på mellan 30 och 35 timmar i genomsnitt. Om man undantar mödrar till de allra minsta barnen fanns det för kvinnor en viss tendens till ökad arbetstid med barnets stigande ålder. Eftersom just mödrarna till de

Tabell 14. Faktiska arbetstider i olika hushållstyper.

	Syssel- satta % av bef	% av syssels		Vanlig arbtid	Faktisk arbetstid per person		
		I arb	Från- v delvis		i arb	syss	befolk
Män gifta/sambo	92	92	14	42	42	39	36
Med barn 0 år	95	89	16	42	42	37	35
1-3 år	97	92	17	42	42	38	37
4-6 år	97	96	14	42	43	41	40
7-11 år	96	95	13	42	43	41	40
12-16 år	96	93	12	43	44	41	39
Inga barn	87	91	13	41	41	37	33
Ensamst män	69	89	15	39	39	35	24
Kvinnor gift/sambo	81	89	16	34	34	30	25
Med barn 0 år	77	15	7	33	24	4	3
1-3 år	84	82	23	30	28	23	19
4-6 år	87	89	16	31	31	27	24
7-11 år	91	92	17	32	31	29	26
12-16 år	93	91	15	34	34	31	29
Inga barn	81	89	14	34	34	30	25
Ensamst kvinnor	70	88	15	34	34	30	21
Med barn 0 år	69	9	9	36	20	2	1
1-3 år	75	77	20	32	29	22	17
4-6 år	86	84	18	32	31	26	23
7-11 år	90	86	15	35	34	33	30
12-16 år	93	89	11	34	34	31	20
Inga barn	66	89	15	34	34	30	21
Samtl, båda könen	82	89	15	37	37	33	27

Yngsta barnen var frånvarande i så stor utsträckning tyder det på att dessa kvinnor var föräldralediga men inte hade ändrat sitt arbetstidsmått hos arbetsgivaren. När de åter kommer i arbete börjar de med att minska arbetstiden, för att när barnen blir äldre öka sin arbetstid något.

I kolumnerna fem, sex och sju redovisas den faktiska arbetstiden fördelad på personer i arbete, per sysselsatt och i befolkningen. Skillnaderna mellan den vanliga arbetade tiden och den faktiska arbetstiden per person i arbete var små. Något förenklat innebär det att oövertiden och deltidsfrånvaron var ungefär lika stora. Det gällde för alla grupper utom för kvinnor med småbarn, där den faktiska arbetstiden var lägre. När den faktiska arbetstiden per sysselsatt och person i befolkningen beräknas slår den varierande frånvaron och sysselsättningsandelen igenom. Skillnaderna mellan män och kvinnor blir tydliga.

Medan gifta mäns faktiska arbetstid varierade mellan 35 och 40 timmar per vecka var motsvarande arbetstid för gifta kvinnor mellan 3 och 29 timmar beroende på barnets ålder. Det blir med den här beräkningsmetoden uppenbart att det är kvinnorna som tar ansvaret för barnen när de är små. Det är kvinnorna som får använda sin arbetstid som dragspel när familjesituationen så kräver. Det är uppenbart att kvinnor därigenom förlorar både inkomst, ATP-poäng och karriärmöjligheter under den här perioden i livet.

10.4 Hushållens arbetstidsformer

När man kopplar samman arbetstidsformerna i hushåll med gifta och samboende finner man att dagtid på vardagar för båda var den vanligaste kombinationen av arbetstidsformer. Det gällde för 29 procent av alla hushåll. Rent statistiskt borde den kombinationen förekommit i 25 procent av hushållen. Dagtidarbete män och kvinnor var alltså gifta/samboende något mer med varandra än vad som skulle gälla rent statistiskt. I än högre utsträckning gällde detta skiftarbete. Närmare varannan skiftarbetande kvinna var gift med en skiftarbetande man, trots att endast var tjugonde man arbetade skift. Skiftarbete är koncentrerat till vissa industrier, vissa orter och då blir det naturligt att två skiftarbetande träffar varandra.

Tabell 15. Arbetstidsformer fördelade på olika hushåll, procent.

M A N N E N										
	Dagtid		Regel	Oregb				L/s	Arb	SUMMA
	m-f	m-s	försk	obekv	sch	ski	öv		ej	
Dagtid m-f	29	4	3	9	3	2	4	—	3	47
K m-s	3	1	1	2	—	—	1	—	1	8
V Regel försk	3	1	1	1	—	—	1	—	1	7
I Oregb obekv	11	1	1	6	2	1	3	—	2	22
N - schema	9	1	1	3	1	1	1	—	1	15
N - skift	1	—	—	1	—	1	—	—	—	1
A - övrigt	2	—	—	2	—	—	2	—	—	5
N End lö/sö	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Arb ej	8	1	1	3	1	1	1	—	4	17
SUMMA	54	8	6	21	6	5	10	—	10	100

Den näst vanligaste kombinationen var att mannen arbetade dagtid på vardagar och kvinnan schemalagd arbetstid, och därefter att mannen arbetade dagtid och kvinnan inte arbetade alls. Det var relativt ovanligt att båda makarna arbetade oregelbundet och obekvämt, även om det var fallet i 6 procent av alla hushåll.

Skillnaderna mellan hushåll med varierande ålder på yngsta barnet var mycket små. Visserligen ökade andelen hushåll där båda arbetade dagtid med barnets stigande ålder. Det skedde ingen förändring av andelen hushåll där båda arbetade oregelbundet.

Även när man studerar arbetstidsform för individer ur olika hushåll var variationerna små. Det går inte att urskilja något bestämt mönster för olika familjers arbetstidsform. Skillnaderna var väsentligt mycket mindre än de skillnader som fanns mellan olika åldrar. Föräldrar till barn i varierande ålder är olika gamla. Föräldrarna har kommit in på arbetsmarknaden vid olika tidpunkter. Med tanke på detta är det kanske mer förvånande att skillnaderna inte var större.

10.5 Helg- och nattarbete

Det var omkring var tredje sysselsatt person som arbetade på lör-och/eller söndagar. I tabell 16 redovisas hur de fördelas på olika hushållstyper. Där framgår att skillnaderna var relativt små. Framför allt i familjer med gifta/samboende tycks barnets ålder inte spela någon roll för förekomsten av helgarbete. I gruppen ensamstående kvinnor utan barn var andelen helgarbetande över 40 procent. Förutom denna grupp var andelen mellan 28 och 35 procent.

Tabell 16. Förekomst av helgarbete i olika hushållstyper, fördelat på kön, tusental (procent).

	Män	Kvinnor	Båda könen
Gifta/sammanboende			
Med barn 0-3 år	97 (31)	93 (35)	190 (33)
4-6 år	38 (29)	40 (33)	78 (30)
7-11 år	63 (33)	61 (33)	124 (33)
12-16 år	60 (29)	66 (34)	126 (31)
Utan barn	202 (28)	262 (35)	464 (32)
Summa	460 (29)	521 (35)	981 (32)
Ensamstående			
Med barn 0-3 år	* (*)	6 (33)	7 (33)
4-6 år	* (*)	7 (32)	9 (33)
7-11 år	3 (28)	12 (33)	14 (32)
12-16 år	3 (29)	14 (34)	17 (33)
Utan barn	192 (30)	190 (41)	382 (35)
Summa	201 (30)	229 (40)	429 (34)
TOTALT	661 (29)	749 (36)	1 410 (33)

Vi har även undersökt förekomsten av nattarbete för sysselsatta i olika familjesituationer. Av tabell 17 framgår att det var små skillnader mellan olika hushållstyper vad avser förekomsten av nattarbete. Män arbetade något mer på natten än vad kvinnor gjorde oavsett vilken familjesituation man befann sig i. Där det fanns skillnader var det snarare så att personer utan barn arbetade på natten i något mindre utsträckning än personer med barn.

Det kan konstateras att 85 000 småbarnsföräldrar hade åtminstone en del av sin arbetstid förlagd på natten, varav 4 000 ensamstående föräldrar.

Det var 76 000 som arbetade både på nätter och helger. Bland småbarnsföräldrar var detta vanligare i familjer med gifta och samboende (9 procent) än bland ensamstående föräldrar (6 procent). Av alla sysselsatta var det 7 procent som hade sin arbetstid förlagd både till helger och nätter. Det antyder att åtminstone en del småbarnsföräldrar använde obekväma arbetstider för den ena maken för att på så sätt ordna barntillsynen.

Tabell 17. Förekomst av nattarbete i olika hushållstyper, tusental (procent).

	Män	Kvinnor	Båda könen
Gifta/sammanboende			
Med barn 0-3 år	34 (11)	20 (8)	55 (10)
4-6 år	15 (11)	11 (9)	26 (10)
7-11 år	18 (9)	13 (7)	30 (8)
12-16 år	17 (8)	12 (7)	29 (7)
Utan barn	61 (8)	35 (5)	96 (7)
Summa	145 (9)	90 (6)	235 (8)
Ensamstående			
Med barn 0-3 år	— (—)	1 (6)	2 (9)
4-6 år	1 (12)	2 (9)	2 (7)
7-11 år	1 (6)	3 (9)	3 (7)
12-16 år	1 (9)	3 (7)	4 (8)
Utan barn	67 (10)	33 (7)	100 (9)
TOTALT	215 (10)	131 (6)	346 (8)

Vi har undersökt när personer ur olika hushållstyper börjar arbeta. Skillnaderna mellan familjer med och utan barn, respektive familjer med barn i olika ålder var små. Omkring 64 000 föräldrar till förskolebarn började arbeta före kl. 6.45 på morgonen. Endast en liten del var ensamstående föräldrar, vilket indikerar problemen med barnomsorg så tidigt på morgonen.

Beträffande avslutningen av arbetsdagen fördelat på personer i olika familjesituationer var skillnaderna små. En något större andel av småbarnsföräldrarna slutade sin arbetsdag tidigare än icke barnfamiljer, sannolikt därför att de arbetade deltid. Det var ändå relativt vanligt att småbarnsföräldrar slutade sin ar-

betsdag på kvällen. Det var 141 000 föräldrar till förskolebarn som slutade senare än klockan 17.45 och 61 000 senare än klockan 20.00. Av de föräldrar som slutade på kvällen var 3 procent ensamstående.

10.6 Förekomst av barnomsorg

Till personer med barn under 12 år ställdes frågan om "barnet/barnen (har) någon form av barnomsorg utanför hemmet, t.ex. daghem, fritidshem, dagmamman eller liknande" och vem som "lämnar och hämtar barnet/barnen till och från barnomsorgen" samt hur mycket den sammanlagda restiden per dag förlängs av att lämna och hämta barnet vid barnomsorgen.

63 procent av de sysselsatta med förskolebarn hade barnomsorg utanför hemmet, 56 procent av fäderna och 70 procent av mödrarna. Skillnaden mellan könen beror främst på att småbarnspappor hade högre sysselsättningsandel än småbarnsmammor.

Den intressantaste skillnaden mellan könen gällde sysselsatta med olika arbetstidsformer. Andelen förskolebarn med barnomsorg varierade inte så mycket med fäderns arbetstidsform som med moderns. Visserligen var det 59 procent av de vardags- och dagtidsarbetande fäderna som hade barnomsorg för sina förskolebarn och bara 50 procent av de skiftarbetande fädernas barn. För kvinnorna varierade emellertid förekomsten av barnomsorg betydligt mer mellan sysselsatta med olika arbetstidsformer. Mindre än hälften av kvinnor med regelbundna men förskjutna arbetstider, skiftarbete och övriga oregelbundna arbetstider hade barnomsorg för sina förskolebarn. Nästan fyra av fem med dagtidsarbete på vardagar har barnomsorg utanför hemmet.

Två orsaker kan sökas till detta förhållande. Antingen har föräldrarna valt att saxa arbetstiderna för att ordna barnomsorgen på detta sätt. Eller också är det ett uttryck för att det är omöjligt att ordna barnomsorg.

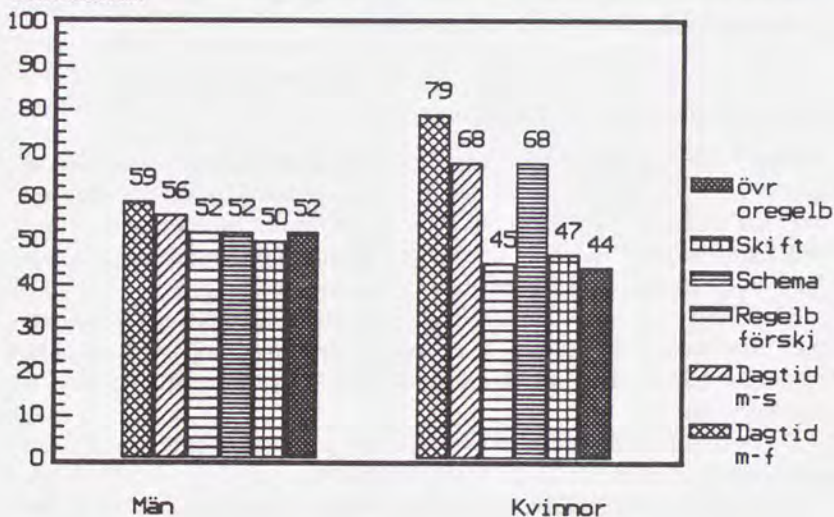
Undersökningens resultat pekar på att det finns ett behov av barnomsorg på obekväma arbetstider om alla förskolebarn skall garanteras en plats inom barnomsorgen.

Mannen hade ett lika stort ansvar som kvinnan för transport till och från barnomsorgen. I omkring en fjärdedel av hushållen hade mannen huvudansvaret, i en fjärdedel var det kvinnan och i omkring hälften av hushållen var ansvaret delat. Detta gällde oavsett vilken fördelning på arbetstider som fanns inom familjen. Kvinnans ansvar minskade något och det delade ansvaret ökade om båda arbetade heltid jämfört med om kvinnan arbetade deltid och mannen heltid.

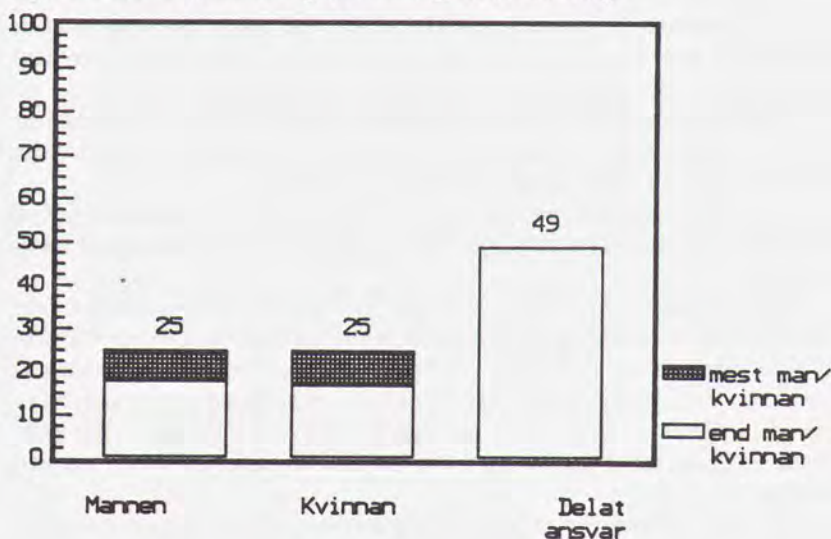
Det finns inga jämförelsedata från tidigare men det är ett rimligt antagande att mannens ansvar ökat över tiden. Detta kan vara en anpassning till de förhållanden som råder på arbetsplatsen där männen i mycket större utsträckning har möjlighet att själva inom vissa ramar bestämma när arbetsdagen skall börja och sluta. Det var drygt hälften av småbarnspapporna som hade dessa flexibiliteter jämfört med en dryg tredjedel av småbarnsmammorna.

I genomsnitt tog det knappt 20 minuter per dag att hämta och lämna barnen vid barnomsorgen. Det tog något längre tid för deltidarbetande än för heltidsarbetande. Detta kan vara ett uttryck för att de deltidarbetande har mera tid för omsorg om barnen i samband med hämtning och lämning.

Figur 12. Förekomst av barnomsorg, föräldrar till förskolebarn fördelade efter arbetstidsform.



Figur 13. Ansvar för hämtning och lämning vid barnomsorg.



Det fanns inga markanta skillnader i tid för hämtning och lämning med avseende på residens längd vilket borde vara ett gott test på att man uppfattat frågan om residens längd rätt, nämligen att den gällde exklusive tid för hämtning och lämning av barn.

Av tabell 18 framgår att det tog högst 20 minuter att hämta och lämna barnen vid barnomsorgen för 56 procent av de deltidarbetande och 71 procent av de heltid arbetande. För 13 procent av dem som arbetade deltid tog hämtning och

lämning minst 45 minuter. Kombinationen av långa restider och betydande tidsinsats för hämtning och lämning av barn var relativt ovanlig.

Av de deltidsarbetande var det 4 procent som hade en restid på minst en timme per dag och minst en halvtimmes tid för hämtning och lämning av barn. Motsvarande siffra för heltidsarbetande var 1 procent.

Tabell 18. Restidens längd, tid för hämtning och lämning av barn inom barnomsorg, fördelning på arbetstid, procent.

Restid:	0	1-10	11-30	31-60	61-90	91- min/dag	SUMMA
D Förläng-							
E ning:							
L -20 min	—	10	20	18	5	3	56
T 21-30	—	3	8	7	3	1	24
I 31-44	—	1	3	2	1	—	6
D 45-	—	2	5	4	2	1	13
Summa	1	16	35	31	11	5	100
H							
E -20 min	2	10	24	21	6	5	71
L 21-30	—	2	7	5	2	1	18
T 31-44	—	—	1	1	—	—	4
I 45-	—	1	3	2	1	—	7
D							
Summa	2	14	35	30	9	7	100

10.7 Övertid och bisyssla

15 procent av männen och 10 procent av kvinnorna arbetade övertid eller mertid under mätveckan. Skillnaderna mellan män med barn och utan barn var små. Den skillnad som fanns pekar mot att män med barn arbetade över mer än män utan barn. Gifta och sammanboende män arbetade över i betydligt större utsträckning än ensamstående män. Av kvinnorna var det mödrar med små barn som i liten utsträckning arbetade över. Av dessa var det omkring 5 procent som hade övertid, medan drygt 10 procent av övriga grupper arbetade övertid.

De som arbetade övertid utförde i genomsnitt näst intill samma antal övertidstimmar oavsett familjesituation. Övertiden avsåg mellan 7 och 9 timmar i genomsnitt för samtliga familjetyper och både för män och kvinnor. Enda undantaget var ensamstående föräldrar till riktigt små barn, där den genomsnittliga övertiden var betydligt kortare. Det var också den grupp där den minsta andelen arbetade övertid.

Att ha extra-knäck var något vanligare bland män än bland kvinnor. Andelen personer med bisyssla varierade i någon mån med förekomsten av barn. Det var en något större andel män med barn som hade bisyssla än barnlösa män. Andelen kvinnor som hade bisyssla var stigande med yngsta barnets ålder.

Det är ändå förvånande små skillnader i förekomst av övertid och bisyssla mellan olika hushållskategorier. Skillnaden mellan män och kvinnor var heller inte särskilt stor. Vi har emellertid ingen fördelning på övertid respektive mertid. På goda grunder kan man emellertid misstänka att kvinnorna i större utsträckning arbetade mertid utifrån en deltidсанställning än männen gör.

10.8 Val av arbetstidsförläggning

Genom den attitydundersökning som arbetstidskommittén genomfört har vi fått en uppfattning om i vad mån arbetstidernas förläggning helt eller delvis sammanföll bland hushåll med gifta/samboende samt i vilken utsträckning man saxade sina arbetstider.

Av samtliga hushåll med gifta/samboende hade makarna i 14 procent av hushållen helt eller nästan helt överensstämmande arbetstidsförläggning. I 8 procent av hushållen sammanföll ingen eller nästan ingen del av arbetstiden. I 20 procent började eller slutade man inte samtidigt. I 40 procent av hushållen varken började eller slutade makarna samtidigt men en stor del av arbetstiden överensstämde ändå.

Att arbetstiden inte alls överensstämde var dubbelt så vanligt för deltidssysselsatta som för heltidssysselsatta. Det var också dubbelt så vanligt bland förskoleföräldrar som bland andra gifta/samboende. Helt överensstämmande arbetstider hade endast 7 procent av förskoleföräldrarna.

Frågan ställdes också varför hushållen valt sin arbetstidsförläggning. Det är främst motiven för förskolebarnens föräldrar arbetstidsförläggning som är intressant.

Bland dem som hade arbetstider som inte alls överensstämde var det 27 procent av föräldrarna som motiverade det med att klara barntillsynen, 47 procent för att det var bäst för barnen, 7 procent att det passade föräldrarna bra och 14 procent att de inte själva kunde påverka sin arbetstid. En stor majoritet (74 procent) motiverade således sina saxade arbetstider av omsorg om barnen.

Av dem som hade helt överensstämmande arbetstider motiverade 5 procent det med barntillsyn men hela 47 procent att de ej kunde påverka arbetstiderna. Det var endast 16 procent som motiverade dessa arbetstider med omsorg om barnen.

I de fall maken inte arbetade var det 46 procent som motiverade det med att det var bäst för barnen och 9 procent att det var för att klara barnomsorgen. Notabelt är dock att var fjärde person där maken inte arbetade inte besvarat frågan.

När vi studerar svaren på de här frågorna skall vi komma ihåg att endast var fjärde familj med helt saxade arbetstider hade barnomsorg utanför hemmet medan motsvarande gällde för omkring hälften av familjer med helt överensstämmande arbetstider och i två tredjedelar där en stor del av arbetstiden sammanföll men där makarna inte började och/eller slutade samtidigt. Siffrorna gäller för familjer med barn under 12 år.

Även med hänsyn till den varierande barnomsorgen är det ändå remarkabelt att motiven för arbetstidsförläggningen var så olika. Motivkretsen var helt annorlunda för familjer med saxade respektive överensstämmande arbetstider. Det slår dessutom igenom på de mellanformer av arbetstidsförläggning som fanns som svarsalternativ. Ju mer sammanfallande arbetstider desto färre motiverar det med omsorg om barnen.

11 Arbetstider för företagare och anställda med olika facklig tillhörighet

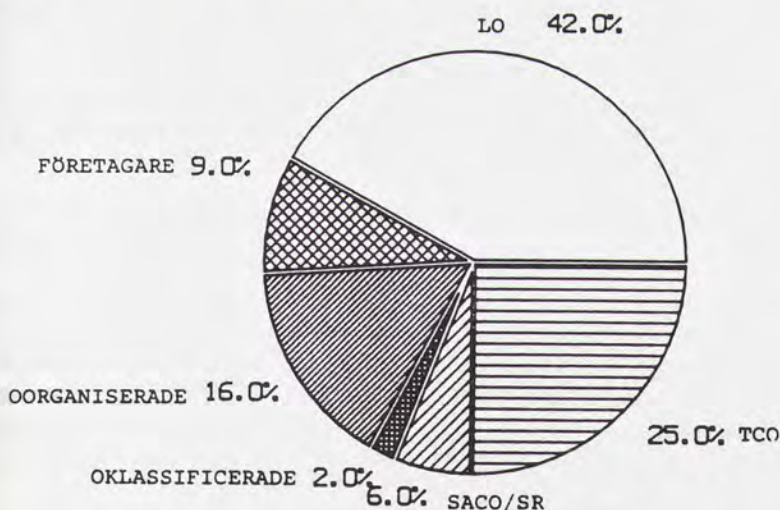
11.1 Övergripande struktur och organisationsgrad

Av de sysselsatta var 91 procent, drygt 3,9 miljoner, löntagare. Det fanns således drygt 400 000 företagare och medhjälpare till företagare vilka utgjorde 9 procent av alla sysselsatta.

Av löntagarna var omkring 83 procent fackligt organiserade. Det är samma andel som Anders Kjellberg redovisar i en internationell studie från år 1986. Av de heltidsanställda var det enligt vår undersökning 84 procent och av de deltid-anställda 78 procent som var organiserade. Mellan män och kvinnor fanns ingen skillnad i organisationsgrad. Bland kvinnorna var ungefär lika stor andel hel- och deltidanställda organiserade, medan endast 62 procent av de deltid-anställda männen var fackligt anslutna. En annan skiljelinje i facklig organisationsgrad går mellan de som har en fast anställning och de som är tidsbegränsat anställda. 85 procent av de fast anställda jämfört med 62 procent av de tidsbegränsat anställda var fackligt organiserade.

De anställda har delats in efter medlemskap i facklig huvudorganisation, LO- TCO- och SACO/SR-anslutna. Till gruppen övriga/oklassificerade hänförs de som tillhörde annan facklig organisation och organiserade som inte kunnat uppge vilken organisation de tillhörde. De som uppgav att de inte var anslutna till någon facklig organisation redovisas som oorganiserade.

Figur 14. De sysselsattas fördelning efter facklig tillhörighet.



Företagare och medhjälpare är de sysselsatta som inte har någon anställning i sin huvudsyssla. Företagare som har aktiebolag kan räknas som företagare. Som medhjälpare räknas familjemedlem i eget företag. De beräknas uppgå till omkring 20 000 personer. I fortsättningen använder vi beteckningen företagare för hela denna grupp.

11.2 Arbetstidens längd

Vad gäller arbetstidens längd förelåg en påtaglig skillnad mellan anställda och företagare. Av företagarna uppgav 57 procent att de normalt arbetade mer än 40 timmar per vecka.

En anställd kan normalt arbeta mer än 40 timmar per vecka av i princip två skäl: han eller hon har en bisyssla eller arbetstiden är oreglerad. Var tionde anställd hade en normalarbetsvecka på mer än 40 timmar. Det var nästan dubbelt så vanligt för SACO/SR-medlemmar som för LO- och TCO-medlemmar. Nästan var fjärde manlig SACO/SR-medlem arbetade mer än 40 timmar per vecka. Andelen som arbetade mindre än 35 timmar per vecka, dvs. definitionen för deltidsarbete, var 16 procent bland företagare och 26 procent bland de anställda. Av dem som arbetade mindre än 20 timmar per vecka var mer än hälften oorganiserade.

Inom LO var fördelningen på hel- och deltidsanställda densamma som för samtliga sysselsatta. Av de LO-anslutna kvinnorna var det närmare hälften som arbetade deltid och av männen var det 5 procent.

Av TCO:s kvinnliga medlemmar var en något mindre andel deltidsanställda, 38 procent. Av de kvinnliga SACO/SR-medlemmarna arbetade endast 28 procent deltid. De manliga TCO- och SACO/SR-medlemmarna arbetade dock deltid i lika stor utsträckning som övriga män. Av de oorganiserade arbetade var tredje deltid och särskilt bland männen var deltidsandelen högre än vad som gällde för samtliga män.

Skillnaderna i förekomst av deltidsarbete får konsekvenser för den normala medelarbetstiden. Manliga företagare hade 10 timmar längre medelarbetstid än manliga anställda och kvinnliga företagare 4 timmar längre än kvinnliga anställda. Bland de anställda männen fanns små skillnader i medelarbetstid beroende på facklig tillhörighet. Den var 39–40 timmar för alla kategorier manliga anställda. Kvinnor inom SACO/SR arbetade emellertid omkring 4 timmar mer än LO-kvinnorna och 7 timmar mer än de oorganiserade. Det betyder att SACO/SR-kvinnorna hade en medelarbetstid på 37 timmar, TCO-kvinnorna på 35 timmar och LO-kvinnorna på 33 timmar. Kvinnliga företagarers medelarbetstid var 37 timmar.

11.3 Företagares och anställdas arbetstidsformer

Förekomsten av olika arbetstidsformer varierar för företagare och anställda samt mellan de anställda efter facklig tillhörighet.

De LO-anslutna arbetade i mindre utsträckning dagtid än andra grupper på arbetsmarknaden. Detta berodde emellertid helt på att de LO-anslutna kvinnorna arbetade dagtid i mindre utsträckning än andra. Det var endast drygt hälften av LO-kvinnorna som arbetade dagtid och blott 43 procent hade dag-

tidsarbete på vardagar.

Mer än var tredje LO-kvinna hade oregelbundna och obekväma arbetstider. Det var LO-kvinnorna inom vården, omsorgen och handeln som oftast arbetade oregelbundet. Det var de schemalagda arbetstiderna som var vanliga bland LO-kvinnorna. Mer än var fjärde arbetarkvinna arbetade enligt schema, jämfört med 15 procent för samtliga anställda. Av LO:s kvinnliga medlemmar under 25 års ålder var det närmare hälften, 64 000 personer, som hade oregelbundna arbetstider och endast var tredje arbetar dagtid på vardagar.

De manliga arbetarna hade inte dagtid i mindre utsträckning än andra på arbetsmarknaden. Det var hela 65 procent av de LO-anslutna männen som hade dagtidsarbete. Det var emellertid den stora förekomsten av skiftarbete som utmärkte de manliga LO-medlemmarna. Var åttonde LO-man arbetade skift och de utgjorde två tredjedelar av alla skiftarbetare. Skiftarbetet var särskilt vanligt bland ungdomarna. Var sjätte manlig LO-medlem under 25 år arbetade skift. Dock skall konstateras att även dagtidsarbete var vanligt bland dessa, 61 procent arbetade dagtid på vardagar.

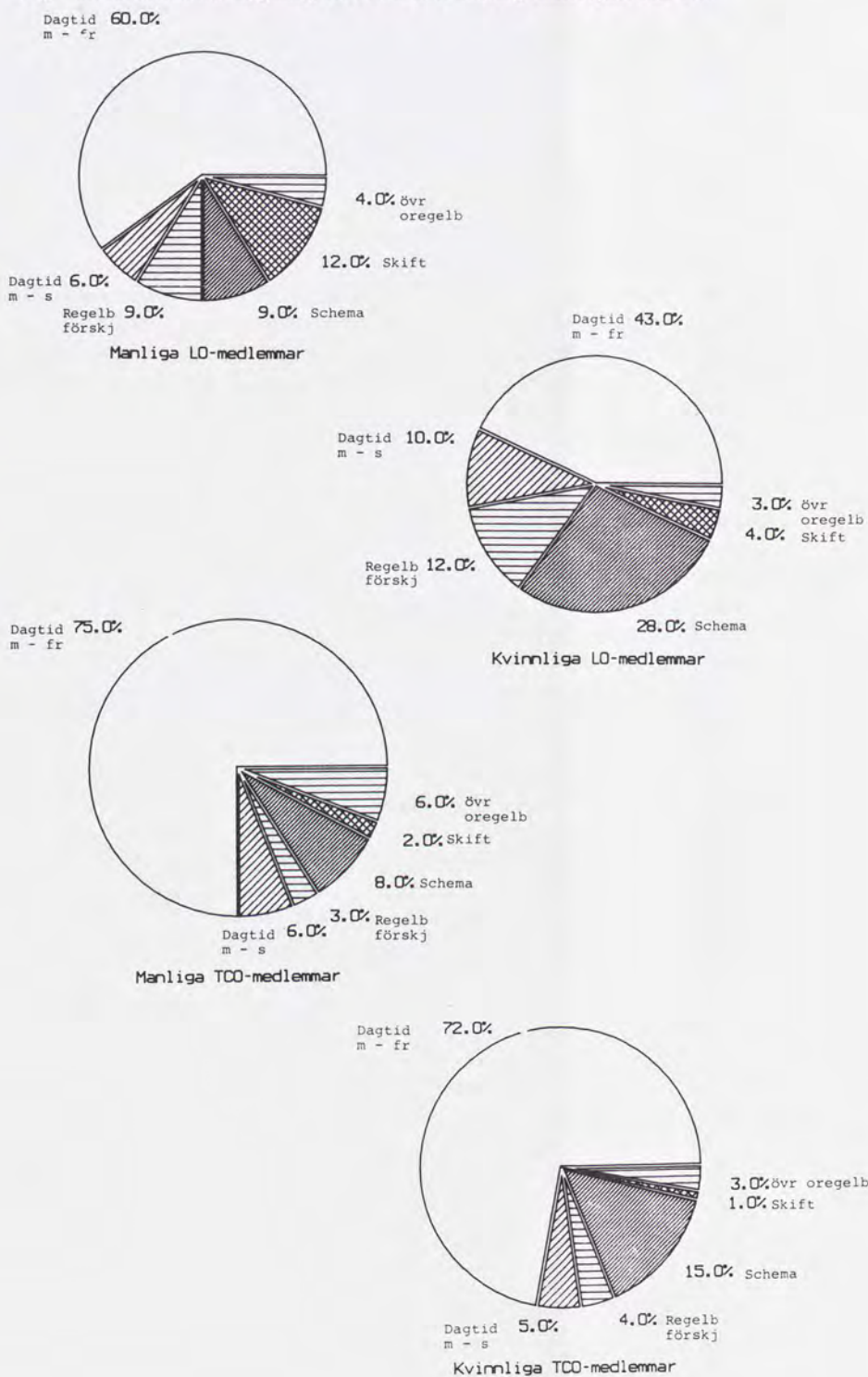
TCO-medlemmarna var de som i störst utsträckning arbetade dagtid av alla grupper på arbetsmarknaden. Närmare 80 procent av alla TCO-anslutna arbetade dagtid varav det stora flertalet arbetade måndag till fredag. I dessa avseenden fanns heller inga skillnader mellan män och kvinnor. Ungefär lika stor andel av TCO:s män som av dess kvinnor arbetade oregelbundet och obekvämt. Däremot fanns en relativt stor skillnad inom denna arbetstidsform. Av TCO:s kvinnor arbetade 15 procent schemalagd arbetstid, vilket endast 9 procent av TCO:s män gjorde. Övrigt oregelbundet arbete hade 6 procent av TCO:s män medan det var hälften så vanligt bland kvinnorna inom TCO. Skillnaderna mellan olika ålderskategorier var små även om gruppen 55 år och äldre i något större utsträckning arbetade dagtid än de yngre TCO-anslutna.

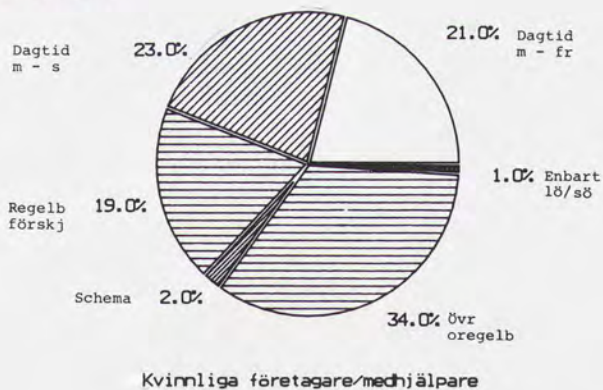
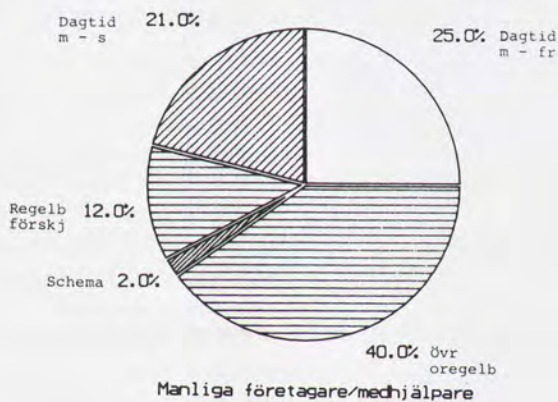
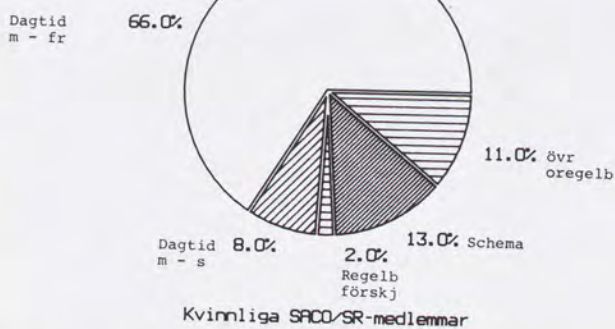
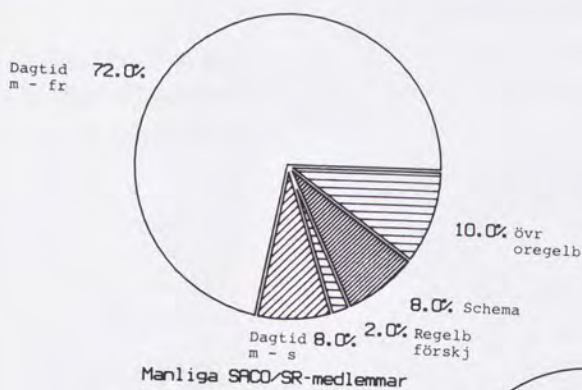
SACO/SR:s medlemmar arbetade dagtid i nästan lika stor utsträckning som TCO:s. 77 procent av SACO/SR:s medlemmar arbetade dagtid, 69 procent på vardagar. Vardagsarbetet var något vanligare bland männen än bland kvinnorna. Gruppen som hade regelbundna men förskjutna arbetstider var liten inom SACO/SR, endast 2 procent. Drygt var femte medlem arbetade oregelbundet och obekvämt vilket var en något lägre andel än bland övriga anställda. Skiftarbete var mycket ovanligt bland SACO/SR-anslutna. Däremot var det övriga oregelbundna arbetet nästan dubbelt så vanligt som bland andra kategorier av anställda. Av ungdomarna var det 53 procent som arbetade dagtid på vardagar medan motsvarande gällde för 75 procent av de äldsta SACO/SR-anslutna. Det var särskilt markant bland de manliga SACO/SR-ungdomarna varav endast var tredje arbetade dagtid på vardagar och drygt var fjärde hade schemalagd arbetstid.

De oorganiserades fördelning på olika arbetstidsformer hade stora likheter med den som gällde för samtliga anställda. Det fanns dock en större grupp bland de oorganiserade som enbart arbetade på lördagar och söndagar.

Företagarnas arbetstidsformer fördelade sig på ett helt annat sätt än de anställdas. Det var endast 45 procent som hade dagtidsarbete och mindre än en fjärdedel av företagarna hade dagtidsarbete enbart på vardagar. Det regelbundna men förskjutna arbetet var vanligare bland företagare än bland anställda. Främst var det dock det oregelbundna arbetet som utmärkte företagarnas arbetstidsförläggning. Hela 41 procent hade denna arbetstidsform och nästan hela

Figur 15. Arbetstidsförläggning, fördelad efter facklig tillhörighet och kön.





gruppen hade vad vi kallar övrigt oregelbundet arbete. Några skillnader mellan manliga och kvinnliga företagare fanns inte. Däremot var det oregelbundna arbetet än vanligare i de yngsta åldersgrupperna av företagare.

11.4 Helg- och nattarbete

Helgarbete

Beträffande helgarbetet gick det en skarp skiljelinje inom LO-kollektivet mellan män och kvinnor. De manliga LO-medlemmarna arbetade i mindre utsträckning på helger än vad övriga sysselsatta gjorde. Det var 23 procent av LO-männen som arbetade på lördagar eller söndagar. Däremot var helgarbete mycket vanligt bland LO-kvinnorna. Hela 44 procent av dessa arbetade på helger. Det fanns ingen kategori av anställda som arbetade på helger i så stor utsträckning som LO-kvinnorna.

Av TCO:s medlemmar arbetade en knapp femtedel lördagar och/eller söndagar. Det var en betydligt mindre andel än av alla sysselsatta. Det fanns heller ingen skillnad mellan manliga och kvinnliga TCO-medlemmar.

Av SACO/SR:s medlemmar arbetade knappt en fjärdedel på helger, en något större andel av kvinnorna än av männen.

Den grupp som i särklass arbetade mest på helger var företagarna. Hela 70 procent arbetade på helger och det fanns ingen större skillnad mellan manliga och kvinnliga företagare. Var fjärde företagare arbetade dessutom minst tre helger per månad.

Nattarbete

Anställda och företagare hade nattarbete i ungefär lika stor utsträckning. Däremot fanns det stora skillnader mellan olika grupper av anställda. Av tabell 19 framgår det t.ex. att andelen män inom LO som hade en del av sin arbetstid förslagd på natten var fyra gånger så stor som bland kvinnor i SACO/SR.

Tabell 19. Nattarbete efter facklig tillhörighet, tusental, (procent av gruppen).

Facklig tillhörighet	Båda könen		Män		Kvinnor	
LO	200	(11)	123	(13)	77	(9)
TCO	54	(5)	30	(6)	24	(4)
SACO/SR	11	(4)	8	(6)	3	(3)
Övriga/oklassificerade	7	(8)	3	(8)	4	(9)
Oorganiserade	46	(7)	27	(8)	19	(6)
Summa anställda	318	(8)	191	(10)	127	(6)
Företagare/medhjälpare	28	(7)	24	(8)	5	(4)
TOTALT	346	(8)	215	(10)	132	(6)

Närmare sex av tio som arbetade på natten var LO-medlemmar. Av de LO-medlemmar som arbetade på natten hade 76 000 personer en tjänstgöring som innebar att de alltid arbetade på natten. Det var 122 000 manliga och 78 000 kvinnliga LO-medlemmar som hade nattarbete. På den här punkten skiljde sig alltså det könsmönster som kommit fram tidigare och som innebar att de obekväma arbetstiderna främst innehades av de kvinnliga arbetarna. Det var emellertid dubbelt så vanligt bland kvinnor att ha ständigt nattarbete som det var bland män inom LO, 6 respektive 3 procent.

Tjänstemännen inom TCO arbetade i mindre utsträckning på natten än andra grupper. Var tjugonde TCO-medlem arbetade på natten någon gång och 2 procent hade ständigt nattarbete. Det ständiga nattarbetet var mest utbrett bland de kvinnliga TCO-arna, av vilka 13 000 hade ständigt nattarbete. Mer än hälften av de kvinnliga TCO-medlemmar som arbetar nattetid hade ständigt nattarbete.

Inom SACO/SR var det likaledes var tjugonde som arbetade nattetid. Också bland SACO/SR:s medlemmar var det männen som arbetade natt i störst utsträckning. Det var också mycket få, ett par tusen personer som hade ständigt nattarbete.

Det var 29 000 företagare som uppgav att nattarbete ingick i deras arbetstider. Omkring var femte av dessa arbetade ständigt på natten. Nattarbetet var dubbelt så vanligt bland manliga företagare som bland kvinnliga företagare.

11.5 Arbetsdagen och arbetsveckan

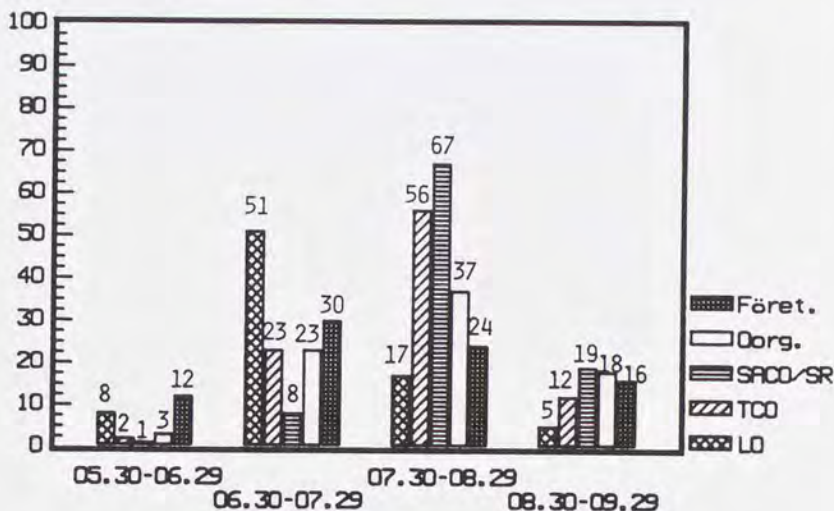
Under de fyra morgontimmarna mellan kl. 5.30 och 9.30 började 86 procent av alla personer som var i arbete under dagen. Drygt hälften av kvinnorna började under de båda senare timmarna och drygt hälften av männen under de båda första morgontimmarerna.

LO:s manliga medlemmar var särskilt tidiga. Om man räknar in även de som började arbeta under natten var det drygt tre fjärdedelar av LO-männen som börjat sin arbetsdag senast klockan 7.29. Det var ett par procent som började arbeta under natten, dvs. mellan midnatt och kl. 5.00. Det var närmare var femte manlig LO-arbetare som började sitt arbete innan dagtidsarbetet börjar, kl. 6.45. Vidare kan noteras att omkring 3 procent av LO-männen började arbeta på kvällstid, i det här fallet definierat som mellan klockan 17.30 och midnatt.

De kvinnliga LO-medlemmarna började oftast senare än männen. Det var omkring hälften så stor andel av de kvinnliga arbetarna som började arbeta före kl. 6.45 som det var för de manliga arbetarna. Nästan var femte LO-kvinna började dessutom arbeta mitt på dagen, dvs. mellan kl. 9.30 och 17.29 eller på kvällstid.

TCO- och SACO/SR-medlemmar började arbeta betydligt senare än arbetare. Det var heller inte så stora skillnader mellan könen inom dessa kategorier även om kvinnorna började arbeta något senare än männen, särskilt inom TCO. Det var ytterst ovanligt att TCO- och SACO/SR-anslutna började arbeta på natten eller extremt tidigt. Var tjugonde TCO-medlem gjorde det medan motsvarande gäller för mindre än 1 procent av SACO/SR:s medlemmar. Därutöver var det mindre än 1 procent av dessa organisationers medlemmar som började arbeta på kvällen eller natten. TCO:s medlemmar började till mycket stor del arbeta mellan kl. 6.30 och 8.29. SACO/SR:s medlemmar hade sin start koncentrerad till mellan 7.30 och 9.29.

Figur 16. Arbetsdagens början.



Företagarna hade en spridd början på sin arbetsdag. En relativt stor andel började arbeta tidigt men företagarna hade inte samma koncentration i sin start som anställda av olika kategorier.

Arbetsdagens slut har analyserats utifrån hur stor andel i de olika grupperna som slutade sitt arbete på kvällen (17.45—24.00), natten (0.00—4.59) och morgonen (5.00—7.59). I fråga om arbetsdagens slut väljer vi alltså att studera hur stor andel som slutar sitt arbetspass vid de mest udda tidpunkterna.

Av tabellen framgår det att det var ovanligt att avsluta sitt arbete under natten eller på morgonen. På morgonen var det mest LO-medlemmar som avslutade sitt arbete. Att avsluta arbetsdagen på kvällen var vanligast bland företagarna. Drygt hälften av dem slutade sitt arbete senare än klockan 17.45.

LO- och TCO-anslutna slutade i liten utsträckning sitt arbete på kvällstid jämfört med andra grupper. Det var en femtedel av LO-kvinnorna som slutade arbeta på kvällen. De manliga LO-anslutna hade en lika distinkt avslutning på dagen som början. 45 procent av dem slutade arbeta mellan klockan 16.00 och 16.29.

Av de kvinnliga LO-medlemmarna var det en förhållandevis stor grupp som slutade mellan två och fyra på eftermiddagen. Var fjärde LO-kvinna gjorde det. Av de manliga TCO-medlemmarna var det 68 procent som slutade mellan klockan 16.00 och 17.44. De kvinnliga TCO-medlemmarna hade avslutningen mer utspridd från två-tiden på eftermiddagen och framåt.

Av tabell 21 framgår att företagarna hade den i särklass största andelen arbetstimmar förlagd till obekväm arbetstid. Var fjärde arbetstimme utfördes utanför dagtid på vardagar. Det var särskilt på helgdagarna och de tidiga kvällstimmarna som företagarna utförde en förhållandevis stor andel arbetstimmar.

Tabell 20. Arbetsdagens slut, fördelat på kön och facklig tillhörighet, procent.

	Kvällen	Natten	Morgonen
LO män	13	1	2
kvinnor	20	1	3
båda könen	16	1	2
TCO män	15	1	0
kvinnor	14	0	1
båda könen	15	0	1
SACO/SR män	26	0	
kvinnor	24	0	0
båda könen	25	0	0
Oorganiserade män	26	1	1
kvinnor	27	1	1
båda könen	27	1	1
Företagare män	54	1	1
kvinnor	56	0	1
båda könen	55	1	1

Tabell 21. Arbete under veckans olika timmar fördelat efter facklig tillhörighet, procent av antalet arbetstimmar.

	LO	TCO	SACO/SR	Oorg	Föret	Samtliga
Vardagar	95	98	98	95	89	95
Helgdagar	5	2	2	5	11	5
SUMMA	100	100	100	100	100	100
Vardagar, dagtid	84	93	92	85	75	86
Helgdagar, dagtid	3	1	1	4	9	3
Morgontimmar	4	1	0	2	3	2
Tidiga kvällstimmar	4	3	5	6	9	5
Sena kvällstimmar	2	1	2	2	2	2
Nattimmar	3	1	0	2	1	1
SUMMA	100	100	100	100	100	100

Beträffande de anställda var det de LO-anslutna som hade en stor andel arbetstid utanför bekväm dagtid. För de LO-anslutna var det en förhållandevis stor andel arbetstimmar på morgnar och nätter som gjorde att andelen arbetstid på obekväm tid är stor.

TCO- och SACO/SR-anslutna utförde den helt övervägande delen av sina arbetstimmar på dagtid och på vardagar. Visserligen utförde SACO/SR:s medlemmar en del arbete på tidig kvällstid men i övrigt var arbetstiden bekvämt förlagd för dessa grupper.

11.6 Möjligheter och restriktioner.

En viktig aspekt av arbetstiden är vilka möjligheter man har att själv påverka förläggningen av den. Vi skall här undersöka möjligheterna att själv inom vissa ramar bestämma när man började och slutade arbetsdagen, vilket vi här benämner flexitid, och i vilken utsträckning man brukade sluta tidigare på fredagar.

LO:s medlemmar hade små möjligheter att påverka arbetsdagens början och slut. Ungefär var femte LO-medlem hade denna möjlighet. Skillnaden var liten mellan manliga och kvinnliga LO-medlemmar och likaså mellan hel- och deltidssarbete.

Tjänstemännen hade större möjligheter. Drygt varannan TCO-medlem hade denna flexibilitet. Bland männen var det 62 procent och bland kvinnorna 45 procent. Det var en större andel av heltidsarbetande än deltidssarbetande som på detta sätt kunde påverka sin arbetstid, 56 respektive 40 procent.

Akademikerna hade än större möjligheter att påverka sina arbetstider. Drygt två tredjedelar av SACO/SR-medlemmarna hade flexitid. Av männen var det hela 74 procent och av kvinnorna 62 procent.

Företagarna var den grupp som hade störst flexibilitet. Hela 83 procent av företagarna kunde påverka när de började och slutade sitt arbete. I motsats till vad som gällde för de anställda var det en något högre andel av deltidssföretagarna som hade flexitid. Bland företagarna fanns inga påtagliga könsskillnader i frågan om flexitid.

Andelen sysselsatta som brukade sluta tidigare på fredagar steg med ökande frihetsgrader i arbetslivet. Det var 17 procent av LO-medlemmarna, 22 procent av TCO-medlemmarna och 25 procent av SACO/SR-medlemmarna som brukade sluta tidigare på fredagar. Lägg därtill att andelen dagtidssarbete var lägst i LO-grupperna. Sammantaget var det var femte anställd och också var femte företagare som brukade sluta tidigare på fredagar.

Medan 1 procent av LO:s medlemmar hade lediga fredagar gällde det för 2 procent av TCO:s och SACO/SR:s medlemmar. Av SACO/SR:s kvinnliga medlemmar var det 4 procent som hade ledigt på fredagarna.

11.7 Övertid och bisyssla

Omkring 14 procent av de anställda arbetade övertid eller mertid under en vecka. Det var vanligast bland SACO/SR-anslutna, av vilka nästan var fjärde arbetade övertid. Av de LO-anslutna arbetade 9 procent övertid och av de TCO-anslutna 17 procent. Oorganiserade arbetade också övertid tämligen frekvent,

17 procent. Det förelåg däremot ingen stor skillnad mellan de olika kategorierna vad avser hur många timmar övertidsarbete som gjordes. Det var omkring 7–8 timmar per övertidsarbetande för alla kategorier.

Kvinnor arbetade över i något mindre utsträckning än män. Det gällde för samtliga grupper av anställda. Det var dock dubbelt så stor andel SACO/SR-kvinnor som manliga LO-anslutna som utförde övertidsarbete. Kvinnor som arbetade över utförde någon timme mindre övertidsarbete än män. Detta gällde emellertid inte LO-anslutna, där kvinnorna som arbetade över (7 procent) gjorde lika många timmar som LO-männen.

Företagare arbetar, rent definitionsmässigt, inte övertid.

Det var omkring 8 procent av de sysselsatta som hade en bisyssla vid sidan av sitt ordinarie arbete. Också bisysslorna var ojämnt fördelade mellan olika grupper av anställda. Det var dubbelt så vanligt bland SACO/SR-medlemmar att ha en bisyssla som bland LO- och TCO-medlemmar, 13 procent respektive 7–8 procent. Av företagarna var det 11 procent som hade ett extraknäck vid sidan av företaget.

Det var något vanligare bland män än bland kvinnor att ha en bisyssla, 9 respektive 7 procent. Skillnaden var störst inom SACO/SR där 15 procent av männen och 11 procent av kvinnorna hade en bisyssla. För övriga kategorier var skillnaden ett par procent.

Både övertid och bisyssla kan upplevas som positiva möjligheter att utveckla sig i arbetet. Att ha en bisyssla vid sidan av sitt ordinarie arbete är ett sätt att skaffa sig extrainkomster. Det torde i allt väsentligt vara frivilligt valt. Det är uppenbart vanligare ju friare ställning man har på sitt arbete. Det var SACO/SR-anslutna och företagare som främst hade möjlighet att utnyttja sitt kunnande vid sidan av sin anställning. De utnyttjade också möjligheterna mer än andra grupper.

Övertidsarbete kan både tyda på engagemang för sitt arbete och att arbetsbördan är så stor att den är omöjlig att klara under ordinarie tid. Det kan också komma plötsligt och vara omöjligt att förutse. Det skapar osäkerhet i familjelivet och svårigheter att planera och organisera sin tillvaro utanför arbetet. Också övertidsarbetet var vanligast inom SACO/SR. Det är en väsentlig inskränkning i de betydande frihetsgrader som de annars har på sina arbetsplatser.

11.8 Förekomst av barnomsorg

Av tabell 22 framgår att det var TCO- och SACO/SR-anslutna som var bäst försörjda när det gällde att ha barnomsorg för sina småbarn. Omkring tre av fyra som hade förskolebarn i de här grupperna hade också barnomsorg. LO-grupperna hade i mindre utsträckning barnomsorg. Framför allt var det de kvinnliga LO-medlemmarna som hade barnomsorg i liten utsträckning. Förklaringen torde ligga i det faktum att de kvinnliga LO-medlemmarna arbetade oregelbundet i stor utsträckning. Företagarna hade barnomsorg i än mindre grad, till en del säkert beroende på att de arbetade hemma.

Tabell 22. Förekomst av barnomsorg bland sysselsatta med barn yngre än 7 år fördelat på fackliga organisationer.

	Män	Kvinnor	Båda könen
LO	52	64	58
TCO	62	82	74
SACO/SR	74	81	77
Oorganiserade	54	59	56
Företagare	50	46	49
Samtliga	57	70	63

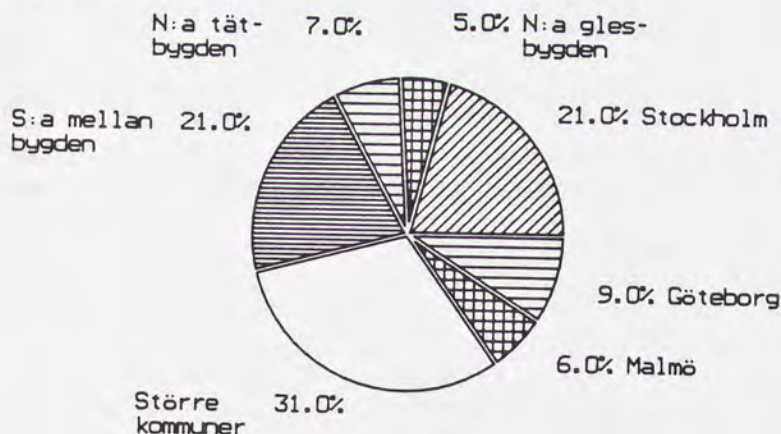
12 Arbetstider i olika regioner

12.1 Inledning och översikt

I detta avsnitt görs vissa regionala analyser av arbetstidens fördelning. Det kommer att gälla arbetstidens längd och sysselsättningsandel, arbetstidsformer och restider.

Analysen görs utifrån h-regioner. H-regioner är områden med homogent befolkningsunderlag. Det finns sju h-regioner. *Stockholms*-regionen omfattar Stockholms län. *Göteborgs*-regionen omfattar Göteborg med omnejd, t.ex. Kungälv, Alingsås och Mölndal. *Malmö*-regionen utgörs av, förutom Malmö kommun, t.ex. Lund och Trelleborg. *Större kommuner* har mer än 90 000 invånare i en cirkel med 30 km:s radie från kommuncentrum, t.ex. Västerås, Eskilstuna, Uppsala, Linköping och Norrköping. *Södra mellanbygden* är kommuner med mellan 27 000 och 90 000 invånare inom 30 km:s radie från kommuncentrum samt mer än 300 000 invånare inom 100 km:s radie, t.ex. Nyköping, Gnosjö, Falkenberg, Fagersta och Bollnäs. *Norra tätbygden* har mellan 27 000 och 90 000 invånare inom 30 km:s radie från kommuncentrum men mindre än 300 000 invånare inom 100 km:s radie, t.ex. Gotland, Östersund, Umeå och Piteå. *Norra glesbygden* omfattar kommuner med mindre än 27 000 invånare inom 30 km:s radie från kommuncentrum, t.ex. Strömstad, Torsby, Orsa, Åre, Robertsfors, Kalix, Jokkmokk och Kiruna. Sysselsättningen fördelad på de olika h-regionerna framgår av figur 17.

Figur 17. Sysselsättningen fördelad efter h-regioner.



I h-regionen större kommuner sysselsattes flest personer. En knapp tredjedel av de sysselsatta bor där. I Stockholm sysselsattes en dryg femtedel. Det var också den enda h-region där fler kvinnor än män var sysselsatta. Den minsta h-regionen var Malmö med omnejd där mindre än en kvarts miljon sysselsattes.

12.2 Sysselsättningsandel och arbetstidens längd

En reservation bör göras beträffande analysen av regionernas arbetstider. Vi vet inte hur åldersfördelningen ser ut i de olika regionerna. En skev åldersstruktur kan givetvis påverka både sysselsättningsandel och arbetstidens längd. Likaså kan varierande förekomst av företagare respektive anställda påverka arbetstidens längd.

Det var en varierande andel av befolkningen mellan 16 och 64 år som var sysselsatta i de olika h-regionerna. Av tabell 23 framgår det att sysselsättningsandelen var väsentligt mycket högre i Stockholm än i övriga landet. Både bland män och kvinnor var det en större andel sysselsatta i Stockholm än i någon annan region. Lägst var sysselsättningsandelen i norra glesbygden både bland män och kvinnor.

Tabell 23. Sysselsättningsandel i de olika h-regionerna i åldern 16-64 år, procent.

	Män	Kvinnor	Båda könen
Stockholm	87	86	87
Göteborg	82	79	81
Malmö	82	78	80
Större kommuner	83	79	81
Södra mellanbygden	84	78	81
Norra tätbygden	81	79	80
Norra glesbygden	78	74	76
Hela riket	84	80	82

Även heltidsarbetet var väsentligt mycket vanligare i Stockholm än i övriga landet bland kvinnorna. I Stockholm var det 69 procent av de sysselsatta kvinnorna som arbetade heltid jämfört med 47 procent i norra glesbygden. Bland männen var det främst i större kommuner och södra mellanbygden som man arbetade heltid. Variationen var inte särskilt stor, mellan 90 och 94 procent.

Om man tar hänsyn till den varierande sysselsättningsandelen och den varierande andelen heltidssysselsatta i de olika regionerna visar det sig att 35 procent av kvinnorna mellan 16 och 64 år i norra glesbygden arbetade heltid jämfört med 60 procent i Stockholm.

Vi har även jämfört arbetstidens längd i hushåll med gifta/samboende i de olika h-regionerna, utifrån vår hushållsundersökning. En sammanfattning av den jämförelsen framgår av tabell 24.

Tabell 24. Jämförelser mellan olika regioner avseende arbetstidens längd i hushåll med två vuxna, procent.

Region	Båda heltid	Båda arbetar	Kvinnan arbetar	Ingen arbetar	Båda minst 41 tim
Stockholm	47	82	88	3	3
Göteborg	39	76	82	4	2
Malmö	37	78	83	5	2
Större kommuner	37	77	82	4	2
Södra mellanb	32	77	82	5	3
Norra tätbygden	33	75	82	5	2
Norra glesb	32	69	78	7	3

Arbetstidens längd varierade tämligen mycket mellan regionerna. Det var Stockholms-regionen och den norra glesbygden som även i dessa avseenden var varandras motsatser. I Stockholm arbetade både mannen och kvinnan heltid i närmare hälften av alla hushåll, vilket gällde för en tredjedel av hushållen i norra glesbygden. Både mannen och kvinnan arbetade i 82 procent av hushållen i Stockholm medan motsvarande gällde för endast 69 procent i norra glesbygden. I 3 procent av hushållen var det ingen som arbetade i Stockholm mot 7 procent i norra glesbygden. Kvinnorna i de undersökta hushållen hade en sysselsättningsandel som var 10 procentenheter högre i Stockholm än i norra glesbygden.

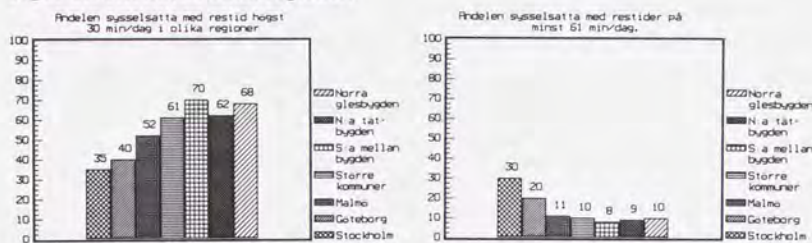
Oavsett om man jämför sysselsättningsandel eller arbetstidens längd arbetade man betydligt mer i Stockholm än i övriga delar av landet. Förutom norra glesbygden var skillnaderna mellan de övriga regionerna små.

12.3 Restidens längd

Undersökningen tar inte hänsyn till hur man tar sig till arbetsplatsen. Givetvis kan kollektivtrafikens utbyggnad i olika delar av landet spela en stor roll för restidens längd till och från arbetsplatsen. Vi har tidigare konstaterat att företagare hade en betydligt kortare restid än anställda. Inom gruppen företagare hade jordbrukarna i regel inte någon restid alls. Jordbrukarna är ojämnt spridda över landet och deras korta restider kan ha betydelse när man studerar de olika regionernas restider.

Det är ändå påfallande att de korta restiderna var ovanliga i storstäderna och vanliga i glesbygden. På motsvarande sätt gällde att extremt långa restider var frekventa i storstäderna. I norra glesbygden var det omkring en tredjedel som hade en restid på högst tio minuter per dag. I Stockholm var det var tionde som hade motsvarande korta restid. Det var närmare två tredjedelar av alla sysselsatta i Stockholm som hade en restid på mer än en halvtimme per dag. I norra glesbygden var det ungefär var fjärde som hade så lång restid. Ju större kommunerna och städerna är desto längre var också restiderna.

För att i någon mån studera om de regionala skillnaderna berodde på olika

Figur 18. Restider i olika regioner.

frekvens av företagare har vi gjort en jämförelse mellan enbart de anställda i olika regioner. Den visar emellertid att skillnaderna var lika stora som mellan samtliga sysselsatta. Av de anställda i Stockholm hade 65 procent en restid på minst en halvtimme om dagen medan detta gällde för 29 procent av de anställda i norra glesbygden. Däremot var det ungefär lika stor andel av de anställda som inte hade någon restid alls oavsett vilken region de bodde i.

Skillnaden i restid mellan Stockholm och glesbygden blir tydlig om man jämför den genomsnittliga restiden. Den var 55 resp 31 minuter, dvs. en skillnad på 24 minuter i genomsnitt vilket motsvarar 5 procent av ett heltidsarbete.

Tabell 25. Genomsnittlig restid i olika regioner.

Stockholm	55 min
Göteborg	47 min
Malmö	39 min
Större kommuner	35 min
Södra mellanbygden	31 min
Norra tätbygden	34 min
Norra glesbygden	31 min
Hela riket	40 min

Tilläggas bör att det förlängde restiden mer i Stockholm än i övriga landet att hämta och lämna barn inom barnomsorgen. För var femte barnfamilj med barnomsorg utanför hemmet tog det t.ex. mer än en halvtimme att hämta och lämna barn vid barnomsorgen i Stockholm. I övriga landet var det 10–12 procent som hade så långa hämtnings- och lämningstider. En genomsnittlig förlängning av restiden för hämtning och lämning i Stockholm torde röra sig om ca 25 minuter.

Bara för att ta sig till och från arbetet hade en genomsnittlig förskoleförälder i Stockholm omkring 50 minuter längre bruttoarbetsdag än icke barnfamiljer i glesbygden. Lägg därtill att de långa arbetstiderna i Stockholm, där den kvinnliga förvärvsfrekvensen var som högst och där heltidsarbete vanligast, och det blir väsentligt mycket längre arbetsdagar i Stockholm än i övriga landet. Barn-

familjer i Stockholm torde ha mycket större daglig tidspress än några andra grupper i landet.

12.4 Förekomst av arbetstidsformer

Dagtidsarbete på vardagar var vanligast i Stockholm, där 62 procent av både män och kvinnor hade denna arbetstidsförläggning. I norra glesbygden var det knappt hälften av de sysselsatta som arbetade enbart dagtid på vardagar.

Det oregelbundna och obekväma arbetet var vanligast i södra mellanbygden där t.ex. var tredje kvinna arbetade oregelbundet. Skiftarbetet var vanligast i de tre glesaste regionerna (södra mellanbygden, norra tätbygden och norra glesbygden) där 8 procent av männen arbetade skift.

13 Näringsgrenar och arbetstider

13.1 Inledning och översikt

Det är uppenbart att behovet av arbetskraft vid olika tider på dygnet och under veckans olika dagar varierar med näringsgren. Inom sjukvård, socialvård och transportnäringen finns behov av arbetskraft under dygnets alla timmar. Många industrier är beroende av att utnyttja kapitalkrävande utrustning mer än normalarbetstiden 40 timmar. Inom handeln och många andra tjänstenäringsgrenar finns konsumentkrav och konkurrensförutsättningar som nödvändiggör långa drifttider. I det följande skall studeras hur arbetstiden varierade dels mellan olika näringsgrenar, dels mellan statsanställda, kommunalanställda och sådana som var verksamma i den enskilda sektorn. Analysen omfattar arbetstidens längd, arbetstidsform och hur många arbetstimmar som utfördes under veckans olika timmar.

Totalt ökade antalet sysselsatta med 5 procent mellan 1982 och 1988. De näringsgrenar som ökat mest procentuellt sett var bank- och försäkringsbolagen, 23 procent, handel, hotell och restauranger, 9 procent, och offentlig förvaltning etc, 8 procent. Sysselsättningen inom jordbruket hade minskat med hela 24 procent medan övriga varuproducerande sektorer hade i stort sett lika många sysselsatta 1988 som 1982.

9 procent av de sysselsatta var statsanställda, 18 procent arbetade i primärkommuner, 10 procent i landsting och 62 procent var verksamma i den enskilda sektorn.

13.2 Arbetstidens längd

Andelen deltidssysselsatta varierade i de olika näringsgrenarna. En orsak var arbetets organisation och traditioner inom näringsgrenen. Det kan givetvis också bero på andelen kvinnor inom näringsgrenen. Men även om man studerar andelen kvinnor som arbetade deltid i de olika näringsgrenarna fanns stora skillnader.

Inom industrin var det ovanligt med deltidsarbete. Endast 13 procent arbetade deltid. Av kvinnorna var det var tredje som arbetade deltid, en lägre andel än i andra näringsgrenar. Inom byggnadsverksamheten förekom deltidsarbete i än mindre utsträckning, 5 procent arbetade deltid inom näringen.

Den största andelen deltidssysselsatta fanns inom handeln. I detaljhandeln var det 40 procent som arbetade deltid. Av kvinnorna var det så stor andel som 58 procent som var deltidssysselsatta. Partihandeln liknade i stor utsträckning industrin, var tionde var deltidssysselsatt. I hotell och restauranger arbetade 36 procent deltid. En majoritet av de kvinnliga hotell- och restauranganställda ar-

betade deltid men där fanns också den största andelen deltidssysselsatta män. I detaljhandel, hotell och restauranger arbetade var tionde mindre än 20 timmar per vecka.

Inom offentlig förvaltning och andra tjänster var omkring varannan kvinna deltidсанställd, medan motsvarande gällde för drygt var tionde man.

Anställningens art

Av tabell 26 framgår de betydande skillnader som fanns i arbetstidens längd när man fördelar de sysselsatta efter anställningens art. Det var i kommunerna som de stora grupperna av deltidсанställda fanns. I den enskilda sektorn fanns emellertid också 400 000 företagare, 15 procent av de sysselsatta inom sektorn, och de hade oftast en mycket lång arbetstid.

Tabell 26. Arbetstidens längd fördelad efter anställningens art och kön, procent.

	Män			Kvinnor			Båda könen		
	1-19	20-34	35-	1-19	20-34	35-	1-19	20-34	35-
Statlig	1	5	93	3	33	64	2	17	81
Primärkommunal	3	11	86	4	44	52	4	35	61
Landsting	3	7	91	4	44	52	4	39	58
Enskild	2	4	94	9	33	58	5	14	81
TOTALT	2	5	93	6	38	56	4	21	75

13.3 Arbetstidsformer

I tabell 27 redovisar vi de sysselsattas fördelning på arbetstidsformer i några utvalda näringsgrenar. Där framgår att skillnaderna som väntat var stora.

Inom jordbruket arbetade endast en fjärdedel dagtid på vardagar och för jordbrukarna gällde det för endast 7 procent. En tredjedel av de sysselsatta inom jordbruket hade s.k. övriga oregelbundna arbetstider.

Inom industrin dominerade dagtidsarbetet. Samtidigt fanns större delen av skiftarbetarna i industrin. Av alla som arbetade skift jobbade 80 procent inom industrin, vilket motsvarade 15 procent av de industrisysselsatta. Två tredjedelar av alla skiftarbetare inom industrin hade tvåskiftsarbete. Hälften av tvåskiftsarbetarna fanns inom verkstadsindustrin, men omfattade ändå endast 10 procent av de sysselsatta inom verkstadsindustrin.

Skillnaderna mellan olika industrigrenar var markant. Medan 76 procent inom verkstadsindustrin arbetade dagtid på vardagar var det 44 procent inom massa- och pappersindustrin där 40 procent var skiftarbetare. Inom livsmedelsindustrin hade var femte sysselsatt regelbundna men förskjutna arbetstider vilket annars gällde för endast var tolfte industrisysselsatt.

Tabell 27. Arbetstidsform och näringsgren, procent.

Näringsgren	Dagtid m-fr	Dagtid m-sö	Regelb förskj	Oregelb obekväm	Schema	Skift	Övr	Helg
Jordbruk	26	22	17	36	1	2	33	1
Gruvor	39	5	22	35	1	30	3	—
Tillverkn ind	67	4	8	21	2	15	4	—
- livs etc	45	4	21	29	9	11	8	1
- textil etc	68	5	12	15	—	7	8	—
- trävaru	72	5	6	18	1	11	6	—
- massa, papp	44	5	7	45	4	40	1	—
- kemisk	69	4	7	21	1	17	3	—
- jord, sten	58	3	11	28	2	17	9	1
- järn, stål	50	3	6	42	1	39	2	—
- verkstad	76	3	5	15	1	11	3	—
El värme vatten	74	12	4	9	3	6	1	—
Byggnadsindustri	79	9	5	7	1	—	6	—
Handel hot rest	41	12	11	32	17	1	15	3
- partihandel	76	7	5	12	1	—	10	—
- detaljhandel	24	15	15	43	25	1	18	3
- hot rest	23	13	14	44	27	1	16	7
Samf post tele	40	8	10	42	27	4	12	1
- samfärdsl	36	8	9	46	26	5	16	—
- post, tele	47	7	11	34	29	2	4	1
Bank försäkring	78	5	3	14	4	1	10	—
Off förv, övr tj	52	9	8	30	23	1	7	—
- undervisning	70	6	5	20	10	—	10	—
- hälso sjukv	38	10	10	42	38	1	3	1
- socialvård	45	12	8	35	30	—	5	1
- pers serv	54	12	14	19	5	—	14	1
- off förv etc	62	9	6	23	13	1	10	1
TOTALT	56	9	8	27	14	4	9	1

Av de 46 000 treskiftsarbetarna i industrin dominerade de som arbetade inom massa- och pappersindustri. Huvuddelen av dessa arbetade kontinuerligt treskiftsarbete medan en mindre del hade intermittent treskiftsarbete.

Byggnadsindustrin dominerades av dagtidsarbete. Det betyder att det var relativt ovanligt med sammanpressade arbetsveckor inom byggnadsindustrin. Den näst vanligaste arbetstidsformen var för övrigt dagtidsarbete inklusive helgdagar.

Inom handeln var de oregelbundna arbetstiderna vanliga. Dessutom var av naturliga skäl helgarbete vanligt. I partihandeln arbetade tre av fyra dagtid på vardagar, medan motsvarande gällde för en av fyra inom detaljhandeln. I detaljhandeln hade 43 procent oregelbundna och obekväma arbetstider, ungefär lika stor andel som inom hotell och restauranger.

Även inom den heterogena näringsgrenen samfärdsel, post och tele var oregelbundna och obekväma arbetstider vanliga. Det var framför allt inom samfärdsel som oregelbundna arbetstider var vanliga, 46 procent av de sysselsatta. Det var den högsta andelen av samtliga näringsgrenar. Det betyder att det var 96 000 personer som genom oregelbundna arbetstider höll i gång vårt transportsystem dygnet runt.

Inom bank- och försäkringsverksamheten dominerade dagtidsarbetet helt. 83 procent hade dagtidsarbete.

Offentlig förvaltning var en heterogen näringsgren. Totalt var det vanligare med oregelbundna arbetstider inom offentlig förvaltning än inom andra näringsgrenar men skillnaderna var stora mellan olika delar av näringsgrenen. I undervisningssektorn arbetade t.ex. hela 70 procent dagtid på vardagar. I hälso- och sjukvården var det bara 38 procent som hade motsvarande arbetstidsförläggning. Den dominerande arbetstidsförläggningen var schemalagd oregelbunden arbetstid som var lika vanlig som dagtidsarbetet. Personlig service som också ingår i denna näringsgren hade en liten andel som arbetade oregelbundet och obekvämt men där var helgarbete och regelbundna men förskjutna arbetstider vanliga. Den offentliga förvaltningen är i sig en heterogen näringsgren men där finns t.ex. en stor del av tjänstemännen i den offentliga sektorn och 62 procent arbetade dagtid på vardagar.

Den näringsgrensindelning som varit möjlig att göra är mycket grov. Inom många av näringsgrenarna finns mycket skilda förutsättningar för produktionen. Det skulle också ha avspeglats i skillnader i arbetstidsformer.

I vilken mån har de strukturförändringar som skett på arbetsmarknaden mellan 1982 och 1988 påverkat de olika arbetstidsformernas utveckling? Det oregelbundna arbetet ökade ju från 21 till 27 procent av alla sysselsatta.

Andelen sysselsatta med oregelbundna arbetstider ökade inom samtliga näringsgrenar. Mest ökade de inom jordbruket, från 24 till 36 procent, vilket innebär att de arbetstillfällena som rationaliserades bort från jordbruket i hög grad var dagtidsarbetande. Inom parti- och detaljhandeln ökade också det oregelbundna och obekväma arbetet kraftigt, från 21 till 31 procent. Samtidigt hade näringsgrenen vuxit i omfattning vilket innebär att det var 58 000 fler sysselsatta inom handeln som hade oregelbundna och obekväma arbetstider än för sex år sedan. Den enda näringsgren där det oregelbundna och obekväma arbetet minskade var inom hotell och restauranger, från 47 till 44 procent. Samtidigt hade näringsgrenen expanderat kraftigt sedan 1982, hela 20 procent. Inom hälso- och sjukvården hade det oregelbundna arbetet ökat något samtidigt som sektorn expanderat relativt kraftigt. På sex år hade det blivit 40 000 fler inom hälso- och sjukvården som arbetade med oregelbundna arbetstider.

På motsvarande sätt hade andelen inom de olika näringsgrenarna som arbetade dagtid minskat. För samtliga sysselsatta hade andelen minskat från 70 till 65 procent. Minskningen var störst inom parti- och detaljhandeln där 64 procent arbetade dagtid 1982 jämfört med 56 procent 1988.

Den förskjutning mot allt mer oregelbundna arbetstider som skett mellan 1982 och 1988 tycks inte ha påverkats av de strukturförändringar som skett på arbetsmarknaden. Snarare tycks det som om de obekväma arbetstiderna ökade inom alla näringsgrenar. Vad som skett är alltså en övergång till ökade drifttider inom alla sektorer eller eventuellt en övergång till att allt fler delar på de obekväma arbetstider som finns.

Anställningens art

Det var främst inom den statliga sektorn som dagtidsarbete dominerade. 70 procent av de statsanställda arbetade dagtid. Inom den primärkommunala sektorn var det 66 procent, i landstingen 50 procent och i den enskilda sektorn 66 procent.

Vissa könsskillnader fanns. I staten arbetade t.ex. en större andel män än kvinnor oregelbundet, 27 respektive 21 procent. Motsatsen gällde i övriga sektorer, men skillnaderna var små i landsting och den enskilda sektorn. I landstingen arbetade 38 procent med schemalagd arbetstid. Övriga oregelbundna arbetstider var vanliga främst i den enskilda sektorn.

13.4 Arbetsveckan

En stor majoritet av alla arbetstimmar utfördes på dagtid på vardagar i samtliga näringsgrenar. Lägst var andelen inom jordbruket där 73 procent av arbetstimarna låg på dagtid på vardagar, högst var andelen i byggnadsverksamheten där 93 procent av arbetstimarna utfördes på motsvarande tid.

Tabell 28. Arbete under veckans olika timmar, fördelat på näringsgrenar, procent.

	Jord bruk	Ind etc	Bygg nads	Han del	Sam färd	Bank förs	Off förv
Vardagar	84	98	99	92	95	99	94
Helgdagar	16	2	1	8	5	1	6
SUMMA	100	100	100	100	100	100	100
Vardagar, dagtid	73	87	93	82	81	93	85
Helgdagar, dagtid	13	1	1	6	3	1	4
Morgontimmar	6	4	3	1	4	1	1
Tidiga kvällstim	8	4	2	8	5	4	5
Sena kvällstim	0	2	0	2	3	1	2
Nattimmar	0	2	0	1	3	0	2
SUMMA	100	100	100	100	100	100	100

14 Avslutning och slutsatser

Att studera arbetstidens förläggning ger en inblick i den svenska vardagens rytm och mångskiftande verklighet. Den visar att när de flesta av oss går till sängs för att sova finns det några som fortfarande utför sitt "dagliga" värv och somliga just stämplat in för att påbörja sitt nattsift.

I Sverige, med sina varierande årstider och växlande klimat, har naturligtvis årets kretslopp en särskild innebörd för arbetstidens förläggning. Denna undersökning gjordes när även en dagtidsarbetande tog sig till och från arbetet i mörker och bitande kyla. Undersökningen analyserades och rapporten skrevs när också tidningsbuden kunde göra sitt arbetspass i ljus och värme.

En analys av arbetstidens längd och förläggning kan inte göras utan tanke på ekonomiska förutsättningar och sociala villkor.

Den ekonomiska livslängden på produktionskapitalet minskar och kapitalet per arbetare ökar. De ekonomiska kraven på utökade drifttider torde därmed bli hårdare i framförallt den konkurrensutsatta sektorn. Det betyder mer arbete på tidiga morgnar, kvällar och helger för industriarbetare. Ökat behov av vård och omsorg i samhället ställer också anspråk på arbetstider vid andra tider än ordinarie dagtid. Fler måste delta i ett dygnetruntråkande omhändertagande av andra människor, en verksamhet där förbättrad produktivitet är svårare att uppnå än inom varuproduktionen, eftersom tidsinsatsen i sig många gånger är själva produktionen. Mer varierade arbetstider ställer också annan tjänsteproduktion inför marknadens krav på ökat öppethållande och större tillgänglighet vilket betyder att fler måste arbeta när de flesta är lediga.

I ett samhälle där olika verksamheter i allt större utsträckning är beroende av varandra är det viktigt att följa och spegla arbetstidernas förändring.

För det första har arbetstidens förläggning betydelse för behov av olika slag av samhällsservice vid olika tider på dygnet. Utbyggnaden av barnomsorgen är inte bara en fråga om att möta ett kvantitativt krav utan också en fråga om att möta ett kvalitativt behov av barnomsorg på olika tider. Det gäller de allmänna kommunikationsmedlens tillgänglighet som kan vara en förutsättning för att göra en samhällsnyttig insats vid udda tider på dygnet. Det kan gälla öppethållandet i fritidsanläggningar och möjligheter att tillgodogöra sig kulturutbud.

För det andra kommer kapitalets utnyttjandegrad, drifttiderna, att bli av allt större betydelse för det konkurrensutsatta näringslivet. Statistik och jämförbarhet beträffande drifttider är därför väl så viktiga som andra mått på produktions konkurrenskraft.

För det tredje är den sociala anpassningen och möjligheten till umgänge med familj, släkt och vänner avhängig inte bara arbetstidens längd utan också dess förläggning. Ett samhälle på väg att suddas ut gränserna mellan dag, kväll, natt och helg i arbetslivet blir därför också ett samhälle där den sociala anpassnin-

gen ser annorlunda ut och blir svårare.

För det fjärde är det viktigt att koppla resultaten om arbetstidens längd och förläggning till undersökningar om hälsa och välfärd. Vi vet att tungt skiftarbete har negativ inverkan på hälsa och livslängd. Kanske kan ökad kunskap göra det lättare för arbetsmarknadens parter att utnyttja resultaten för skonsammare arbetstidsförläggning.

Kunskap om arbetstidsformer, sjukfrånvaro och näringslära kan betyda stora välfärdsvinster för de som genom en annan schemaläggning får en bättre arbetssituation. Det kan också betyda minskade kostnader för sjukfrånvaro.

För det femte pekar mycket på att individens värdering av arbetstidens förläggning kommer att öka. Önskemålen om en viss arbetstidsförläggning, om möjligheterna att ordna familjens tidsschema på bästa sätt får ökad betydelse när både man och kvinna arbetar.

Att kontinuerligt följa och kanske förfina instrumenten för mätning av arbetstidens förläggning bör även i framtiden vara en angelägen samhällsuppgift.

Ett modernt samhälle som i så hög grad präglas av flexibilitet och variationsrikedom i fråga om arbetstidens utläggning, som det svenska, behöver fortlöpande kunskap om strukturella förändringar i arbetstidens längd och förläggning. Kanske är det just den mångskiftande floran av olika arbetstider som är det bestående intrycket av en studie som denna. Men det är också slående i hur hög grad villkoren på arbetstidens område varierar för olika grupper i vårt samhälle. Det handlar såväl om möjligheter till inflytande som dess utläggning.

Ändå torde utvecklingen gå vidare — vi kommer att få fler arbetstidsformer, inte färre; variationen i förläggning kommer att öka, inte minska; vi kommer att utföra en större andel arbetstimmar utanför dagtid på vardagar, inte mindre. Därför blir det också viktigt att kontinuerligt följa den utvecklingen.

Bilaga 1 Frågeformulär till arbetstidskommitténs tilläggsundersökning till arbetskraftsunder- sökningarna

Bilaga 1.

Hushållens arbetstider DECEMBER

TYP 41 8-9

10-15

	INTRODUKTION: Jag skall nu ställa några frågor om arbetstidens förläggning, en helt vanlig arbetsmånad. Undersökningen görs på uppdrag av arbetstidskommittén - en statlig utredning som har till uppgift att bl a belysa effekterna av olika slag av arbetstidsförkortningar. GRAD FA,TA,FÜ,MF-----> T 1 GRAD SÅ,UA-----> T 33
T 1	Ligger alltid hela Din ordinarie arbetstid någonstans mellan kvart i sju på morgonen och kvart i sex på kvällen? DVS UP BÖRJAR TIDIGAST KL 06.45 OCH SLUTAR SENAST KL 17.45. Om Din arbetstid varierar p g a att Du har flexibel arbetstid skall vi bortse från det. (Enbart huvudsysslan avses). 1 JA 2 NEJ-----> T 3
T 2	Ligger Din ordinarie arbetstid..... 1 enbart på vardagar (mån-fre)-----> T 4 17 2 både på vardagar och åtminstone någon gång på lördagar och/eller söndagar-----> T 4 3 enbart på lördagar och/eller söndagar---> T 14
T 3	Ligger Din ordinarie arbetstid..... 4 enbart på vardagar (mån-fre)-----> T 6 17 5 både på vardagar och åtminstone någon gång på lördagar och/eller söndagar-----> T 6 6 enbart på lördagar och/eller söndagar---> T 14
T 4	Brukar Du sluta tidigare på fredagar än andra arbetsdagar? 18 1 JA 2 NEJ-----> T 12 3 Arbetar aldrig på fredagar-----> T 12
T 5	Hur ofta? 19 1 Alltid-----> T 12 2 Någon eller några gånger/mån-----> T 12 3 Sällan eller periodvis-----> T 12
T 6	Arbetar Du alltid samma tider varje arbetsdag? (T ex 13-20 alla dagar). 20 (BORTSE FRÅN EVENTUELLA FÖRSKJUTNINGAR PÅ GRUND AV FLEXTID). 1 JA-----> T 11 2 NEJ
T 7	Vilken typ av arbetstidsförläggning har Du? 21 Har Du 1 schemalagd arbetstid, turlistetid eller arbetar Du efter vaktlista eller tjänsgöringslista-----> T 10 2 skiftarbete-----> T 8 3 annan form av oregelbundna arbetstider-----> T 10

Frågeformulär forts

HUSHÄLLENS ARBETSTIDER

T 37	Ligger hela hans/hennes ordinarie arbetstid..... 1 enbart på vardagar----- 100 2 både på vardagar och åtminstone någon gång på lördagar och/eller söndagar -----> AVSLUTA 3 enbart på lördagar och/eller söndagar-----
T 38	Ligger hela hans/hennes ordinarie arbetstid..... 4 enbart på vardagar 100 5 både på vardagar och åtminstone någon gång på lördagar och/eller söndagar 6 enbart på lördagar och/eller söndagar
T 39	Arbetar Din make/maka/sambo alltid samma tider varje arbetsdag? (Bortse från eventuella förskjutningar på grund av flexitid). 101 1 Ja-----> AVSLUTA 2 Nej 3 VET EJ
T 40	Vilken typ av arbetstidsförläggning har Din make/maka/sambo? 102 Har han/hon 1 schemalagd arbetstid, turlistetid eller arbetar han/hon efter vaktlista eller tjänstgöringslista-----> AVSLUTA 2 skiftarbete-----> T 41 3 annan form av oregelbundna arbetstider-----> AVSLUTA
T 41	Arbetar Din make/maka/sambo normalt i 103 1 2-skiftsarbete-----> AVSLUTA 2 3-skiftsarbete (inkl. benämningarna 4, 5, 6-skift)-----> T 42 3 VET EJ-----> AVSLUTA
T 42	Har han/hon 104 1 kontinuerligt 3-skift 2 intermittent 3-skift (uppehåll lördagar och söndagar) AVSLUTA INTERVJUN

Frågeformulär forts

HUSHÄLLENS ARBETSTIDER

T 31	Vem lämnar och hämtar barnet/barnen till och från barnomsorgen? 94 1 UP 2 Delat ansvar UP - make/maka/sambo 3 Både UP och make/maka/sambo men oftast UP 4 Både UP och make/maka/sambo men oftast make/maka/sambo 5 Make/maka/sambo----- 6 Annat----- -----> T 33
T 32	Hur mycket förlängs Din sammanlagda restid per dag mellan bostaden och arbetet av att lämna och hämta barnet/barnen vid barnomsorgen? 95 minuter
T 33	Ensamstående-----> AVSLUTA INTRODUKTION: Jag skall nu ställa några frågor om Din make/maka eller sambos jobb/förvärvsarbete? 97 Har Din make/maka eller sambo något jobb/förvärvsarbete? 1 Ja 2 Nej----> AVSLUTA
T 34	Har han/hon även någon bisyssla? 1 Ja 2 Nej
T 35	Hur många timmar per vecka är den ordinarie arbetstiden för Din make/maka eller sambo? (Om maken/makan/sambon har bisyssla så ska arbetstiden i bisysslan inkluderas). 98 1 1-19 timmar 2 20 timmar 3 21-29 timmar 4 30-34 timmar 5 35-39 timmar 6 40 timmar 7 41-timmar 8 VET EJ
T 36	Ligger alltid hela Din make/maka/sambos ordinarie arbetstid någonstans mellan kvart i sju på morgonen och kvart i sex på kvällen? (D v s make/maka/sambo börjar tidigast kl.6.45 och slutar senast 17.45. ENBART HUVUDSYSSLAN AVSES). 99 1 Ja-----> T 37 2 Nej----- 3 VET EJ----- -----> T 38

Frågeformulär forts

	HUSHALLENS ARBETSTIDER	8 9	10-15
T 23	T 23 - T 27 STÄLLS EJ TILL UP. SOM ENBART ARBETAR LÖRDAGAR OCH/ELLER SÖNDAGAR. Arbetar Du samma antal dagar varje vecka? 1 Ja 2 Nej-----> T 25		83
T 24	Hur många dagar? dagar---> T 26		84
T 25	Hur många dagar arbetar Du i genomsnitt per vecka? dagar (Ex. 4 dagar ena veckan och 5 dagar den andra blir 4,5) 88 Antal dagar varierar på annat sätt (d v s mer än två variationer).		85
T 26	Innebär Ditt arbete att Du regelbundet är borta från bostaden mellan två arbetsdagar? Vi menar här bortovaro på grund av tjänsteresa eller att avståndet mellan bostaden och arbetsplatsen är så stort att dagliga resor inte är möjliga. 1 Ja 2 Nej-----> T 28		87
T 27	Hur ofta? 1 1-3 nätter per månad 2 1-2 nätter per vecka 3 3-4 nätter per vecka 4 Veckopendlar		88
T 28	Har Du möjlighet att inom vissa ramar bestämma när Du ska börja och sluta Din arbetsdag? 1 Ja 2 Nej		89
T 29	Hur lång är Din restid tur och retur mellan bostaden och arbetsplatsen. (Småbarnsföräldrar som lämnar/hämtar barn skall uppge restid som om de åkte direkt mellan bostaden och arbetet. minuter Up med barn födda 1975 eller senare enligt F2/K12-----> T 30 Övriga-----> T 33		90
T 30	Du har barn som är yngre än 12 år. Har barnet/barnen någon form av barnomsorg utanför hemmet, t ex daghem, fritidshem, dagmamma eller liknande? 1 Ja 2 Nej-----> T 33		93

Frågeformulär forts

HUSHÄLLENS ARBETSTIDER

T 16	Arbetade Du lördagen den 5 december?	46
	1 Ja 2 Nej-----> T 18	
T 17	Hur dags började och slutade Du arbeta den lördagen?	47
	Första arbetspasset Andra arbetspasset Började Slutade Började Slutade klockan klockan klockan klockan 	
T 18	Arbetar Du någon gång på söndagar?	63
	1 Ja 2 Nej-----> T 22	
T 19	Hur ofta?	64
	1 Mindre än 1 söndag per månad 2 1 söndag per månad 3 1-2 söndagar per månad 4 2 söndagar per månad 5 2-3 söndagar per månad 6 3 söndagar per månad 7 3-4 söndagar per månad 8 4- söndagar per månad	
T 20	Arbetade Du söndagen den 6 december?	65
	1 Ja 2 Nej-----> T 22	
T 21	Hur dags började och slutade Du arbeta den söndagen?	66
	Första arbetspasset Andra arbetspasset Började Slutade Började Slutade klockan klockan klockan klockan 	
T 22	Arbetar Du även någon gång under storhelger (jul, nyår osv.)?	82
	1 Ja 2 Nej	

Frågeformulär forts

HUSHÄLLENS ARBETSTIDER

T 8	Arbetar Du normalt i	22
	1 2-skiftsarbete (DYGNET ÄR INDELAT I TVÅ ARBETSPASS-----> T 10 2 3-skiftsarbete (inkl. benämningarna 4, 5, 6-skift) (DYGNET ÄR INDELAT I TRE ARBETSPASS)-----> T 9 3 VET EJ-----> T 10	
T 9	Har Du	23
	1 kontinuerligt 3-skift 2 intermittent 3-skift (uppehåll lördagar och söndagar) 3 VET EJ	
T 10	Händer det att Din ordinarie arbetstid helt eller delvis infaller mellan kl.24.00 och 05.00?	24
	1 Ja 2 Nej-----> T 12	
T 11	FRÅGAN STÄLLS EJ TILL SKIFTARBETARE	
	Ingår det i Dina arbetspass alltid arbete på natten (24.00-05.00)	25
	1 Ja 2 Nej	
T 12	Arbetade Du måndagen den 30 november (d v s måndagen i den vecka vi tidigare talat om). TILL UP MED BISYSSLA:	26
	Här skall Du även ta med arbete i eventuell bisyssla.	
	1 Ja 2 Nej-----> T 14	
T 13	Hur dags började och slutade Du arbeta den dagen?	27
	Första arbetspasset Andra arbetspasset Började Slutade Började Slutade klockan klockan klockan klockan Om Up svarat enbart vardagar på fråga T2/T3-----> T 23	
T 14	Arbetar Du någon gång på lördagar?	44
	1 Ja 2 Nej-----> T 18	
T 15	Hur ofta?	45
	1 Mindre än 1 lördag per månad 2 1 lördag per månad 3 1-2 lördagar per månad 4 2 lördagar per månad 5 2-3 lördagar per månad 6 3 lördagar per månad 7 3-4 lördagar per månad 8 4- lördagar per månad	

Bilaga 2. Resultat i hushållsundersökningen respektive AKU.

Enligt ordinarie AKU finns det 3.083.000 gifta eller samboende personer som är sysselsatta. I vår egen undersökning beträffande hushållens arbetstidsförhållanden, där vi ställde frågan om makan/maken/sambons arbetstider, finns endast 2.991.000 personer i motsvarande situation och för 6.000 personer saknas uppgift. Skillnaden uppgår således till omkring 98.000 personer, motsvarande 2 procent av samtliga sysselsatta eller 3 procent av sysselsatta gifta/samboende.

Vi redovisar här vad vi bedömer som troliga orsaker till den här skillnaden. Vi har tillsammans med SCB inte kunnat finna andra orsaker. Det har heller inte gått att få ytterligare kvantifiering från SCB med hjälp av andra datakällor.

I nedanstående tabell redovisar vi skillnaden mellan AKU och hushållsundersökningen fördelat på kön och hushållskategori.

Tabell. Skillnad i sysselsättning i hushåll med gifta/samboende enligt AKU och hushållsundersökningen, tusental (procent).

		AKU			Hushåll			Skillnad		
		Män	Kv	S:a	Män	Kv	S:a	Män	Kv	S:a
Barn	0-3 år	312	264	576	310	252	562	2 (1)	12 (5)	14 (2)
	4-6 år	133	123	256	134	119	253	-1(-1)	4 (3)	3 (1)
	7-11 år	192	184	376	193	177	370	-1(-1)	7 (4)	6 (2)
	12-16 år	207	195	402	204	193	397	3 (1)	2 (1)	5 (1)
Inga barn		732	741	1472	710	697	1407	22 (3)	44 (6)	66 (4)
TOTALT		1577	1507	3083	1551	1438	2989	25 (2)	69 (5)	94 (3)

Skillnaden mellan hushållsundersökningen och ordinarie AKU var störst för kvinnor (69.000). Den är störst för gifta/samboende utan barn, för både män och kvinnor, och därefter för kvinnor med barn under 4 år.

Vi har tre förklaringar till den här skillnaden:

För det första: I AKU ställer man fyra frågor för att få svar på frågan om urvalspersonen är sysselsatt. Frågorna lyder: "Har Du något jobb/förvärvsarbete?", "Du skall ta med allt avlönat arbete även om det gäller få timmar och om Du är verksam som egen företagare eller fri yrkesutövar?", "Fast Du inte jobbar/förvärvsarbetar just nu har Du något arbete som Du är sjukskriven eller tjänstledig ifrån?" samt "Brukar Du arbeta oavlönat i någon familjemedlems jordbruk eller annat företag?". I vår hushållsundersökning ställdes endast en fråga beträffande make/make eller sambos förvärvsarbete: "Har Din make/maka eller sambo något jobb/förvärvsarbete?"

De frågor som inte ställdes i hushållsundersökningen fångar i AKU in 21.000 sysselsatta. Vi kan därför anta att omkring en femtedel av skillnaden mellan undersökningarna kan förklaras av det bantade frågebatteriet. Därutöver finns det anledning att mistänka att ett antal föräldralediga personer inte redovisas som sysselsatta av maken. Det skulle kunna förklara den relativt stora skillnad som finns mellan AKU-data och hushållsundersökningen avseende kvinnor med barn under 4 år.

För det andra: Urvalspersonerna i AKU är mellan 16 och 64 år. Däremot vet vi inget om make/make/sambos ålder. Det finns naturligtvis ett antal hushåll där vederbörande är äldre än 64 år och därmed pensionerad. Hushållsundersökningen riktar sig alltså till

hushåll där åtminstone den ena vuxne är mellan 16 och 64 år. Det har inte gått att kvantifiera hur många hushåll det rör sig om. På goda grunder kan vi emellertid anta att en relativt stor andel av skillnaden beror på den här åldersskillnaden.

För det tredje: Erfarenhetsmässigt vet man att man underskattar den andra personens sysselsättning. Man glömmer eller känner inte till exakt hur sysselsättningsförhållandena är. Arbeten med kort varaktighet och ett fåtal veckoarbetstimmar riskerar därför att inte redovisas.

På grund av de skillnader som finns mellan hushållsundersökningen och AKU redovisar vi endast procent-siffror från den förra. Vi tror inte att skillnaderna mellan de båda undersökningarna på något avgörande sätt påverkas av den här skillnaden. Andelen som ej arbetar blir något högre i hushållsundersökningen, men de tendenser vi funnit beträffande olika hushållskategorier påverkas inte. Vi har på det här sättet velat redovisa de skillnader som finns i undersökningarna. Man bör ha detta i åtanke när vi redovisar hushållsdata beträffande arbetstidens längd och förläggning från hushållsundersökningen i kapitel 10.

Beträffande arbetstidsform kan vi jämföra hushållsuppgifterna med de individdata som vi får genom tilläggsförorna till AKU. Det visar sig att det är 60 procent av de manliga och 54 procent av de kvinnliga gifta/samboende som arbetar dagtid måndag till fredag. I hushållsundersökningen är motsvarande siffror 60 respektive 56 procent. Inte heller när det gäller oregelbundna och obekväma arbetstider finns någon skillnad mellan individdata och hushållsundersökningen för män. I hushållsundersökningen är det 26 procent av kvinnorna som har oregelbundna och obekväma arbetstider, från individdata kan vi utläsa att det är 28 procent av de gifta/samboende kvinnorna som har sådan arbetstidsförläggning. Vi kan alltså konstatera att dagtidsarbete på vardagar är något överrepresenterat för kvinnor i hushållsundersökningen och det obekväma arbetet något underrepresenterat.

Tabellbilaga

Innehållsförteckning

Tabeller

1	Antalet sysselsatta män och kvinnor åren 1974, 1982 och 1988 i åldern 16-64 år	93
2	Köns- och åldersfördelning på arbetsmarknaden	93
3	De sysselsattas köns- och arbetstidsfördelning	94
4	Köns- och näringsgrensindelning	94
5	Fördelningen av de sysselsatta på olika arbetstidsformer, 1974, 1982 och 1988	95
6	Utvecklingen av olika arbetstidsformer 1974, 1982 och 1988 fördelat på män och kvinnor	96
7	Antalet sysselsatta på olika arbetstidsformer, fördelat på kön	96
8	Samma och varierande antal arbetsdagar, fördelade på kön och arbetstid	97
9	Antal arbetsdagar per vecka fördelat på kön och arbetstid, samtliga sysselsatta exkl enbart lördag/söndag	97
10	Arbetsdagens början fördelad efter kön och facklig tillhörighet . .	98
11	Restider, fördelade på män och kvinnor, anställda och företagare	98
12	De sysselsattas familjestruktur	99
13	Arbetstidens längd i hushåll med två vuxna där yngsta barnet är högst 3 år	100
14	Arbetstidens längd i hushåll med två vuxna där yngsta barnet är mellan 4 och 6 år	100
15	Arbetstidens längd i hushåll med två vuxna där yngsta barnet är mellan 7 och 11 år	100
16	Arbetstidens längd i hushåll med två vuxna där yngsta barnet är mellan 12 och 16 år	101

17	Arbetstidens längd i hushåll med två vuxna utan barn under 17 år	101
18	Arbetstidsformer i hushåll där yngsta barnet är 0-3 år	101
19	Arbetstidsformer i hushåll där yngsta barnet är 4-6 år	102
20	Arbetstidsformer där yngsta barnet är 7-11 år	102
21	Arbetstidsformer där yngsta barnet är 12-16 år	102
22	Arbetstidsformer där det inte finns barn under 17 år	103
23	Arbetstidsformer för individer i olika hushållssituation, båda könen	103
24	Förekomst av barnomsorg fördelade på kön, arbetstidsform och barnets ålder	104
25	Övertid och bisyssla vid olika familjesituationer	104
26	De sysselsatta fördelade mellan anställda och företagare, de anställda efter facklig tillhörighet, indelning i hel- och deltidssysselsatta samt efter kön	105
27	Arbetstidsform för företagare och anställda, fördelning efter kön	114
28	Nattarbete efter facklig tillhörighet	107
29	Antalet sysselsatta i olika h-regioner	107
30	Restid till och från arbetsplatsen fördelad efter h-regioner	107
31	Hushållens arbetstidsfördelning i Stockholm	108
32	Hushållens arbetstidsfördelning i Göteborg	108
33	Hushållens arbetstidsfördelning i Malmö	108
34	Hushållens arbetstidsfördelning i större kommuner	109
35	Hushållens arbetstidsfördelning i södra mellanbygden	109
36	Hushållens arbetstidsfördelning i norra tätbygden	109
37	Hushållens arbetstidsfördelning i norra glesbygden	110
38	Arbetstidsformer i olika regioner	110

Tabell 1 Antalet sysselsatta män och kvinnor åren 1974, 1982 och 1988 i åldern 16-64 år, tusental (procent).

	1974	1982	1988
Män	2 240 (58)	2 221 (54)	2 246 (52)
Kvinnor	1 622 (42)	1 929 (46)	2 086 (48)
TOTALT	3 862 (100)	4 150 (100)	4 332 (100)

Tabell 2 Köns- och åldersfördelning på arbetsmarknaden, tusental (procent)

	Män	Kvinnor	Totalt
16 - 19	90 (2)	99 (2)	189 (4)
20 - 24	246 (6)	224 (5)	469 (11)
25 - 34	530 (12)	482 (11)	1 012 (23)
35 - 44	619 (14)	574 (13)	1 194 (28)
45 - 54	448 (10)	414 (10)	861 (20)
55 - 59	179 (4)	176 (4)	356 (8)
60 - 64	135 (3)	116 (3)	251 (6)
TOTALT	2 246 (52)	2 086 (48)	4 332 (100)
16 - 24	336 (8)	323 (7)	658 (15)
25 - 54	1 579 (37)	1 470 (34)	3 067 (71)
55 - 64	314 (7)	292 (7)	607 (14)
TOTALT	2 246 (52)	2 086 (48)	4 332 (100)

Tabell 3 De sysselsattas köns- och arbetstidsfördelning, tusental (procent).

Tim/v	Män	Kvinnor	Totalt
1 - 7	18 (--)	37 (1)	55 (1)
8 - 16	26 (1)	63 (1)	89 (2)
17 - 19	5 (--)	32 (1)	37 (1)
20	45 (1)	198 (5)	243 (6)
21 - 29	26 (1)	271 (6)	298 (7)
30 - 34	41 (1)	318 (7)	359 (8)
35 - 39	203 (5)	246 (6)	449 (10)
40	1 399 (32)	757 (17)	2 156 (50)
41 -	482 (11)	162 (4)	644 (15)
TOTALT	2 245 (52) (100)	2 085 (48) (100)	4 331 (100)
1 - 19	49 (1)	132 (3)	181 (4)
20 - 34	112 (3)	787 (18)	899 (21)
35 -	2 084 (48)	1 165 (27)	3 249 (75)
TOTALT	2 245 (52) (100)	2 085 (48) (100)	4 331 (100)

Tabell 4 Köns- och näringsgrensindelning, tusental (procent).

Näringsgren	Män	Kvinnor	Båda könen
Jordbruk etc	123 (3)	43 (1)	165 (4)
Gruvor	10 (--)	2 (--)	12 (--)
Tillverkningsind	680 (16)	276 (6)	956 (22)
- verkstadsind	357 (8)	111 (3)	469 (11)
El, värme, vatten	30 (1)	9 (--)	39 (1)
Byggnadsindustri	263 (6)	20 (--)	283 (7)
Handel, hot, rest	300 (7)	310 (7)	610 (14)
- parti, det	271 (6)	254 (6)	526 (12)
- hotell, rest	29 (1)	56 (1)	84 (2)
Samfärdsel, post,	216 (5)	94 (2)	309 (7)
Bank, försäkring	175 (4)	160 (4)	335 (8)

Forts. tabell 4

Off förv, övr tj	448 (10)	1 171 (27)	1 620 (37)
- undervisning	99 (2)	218 (5)	316 (7)
- hälso- sjukv	71 (2)	384 (9)	454 (10)
- socialvård	37 (1)	337 (8)	374 (9)
- pers serv	35 (1)	37 (1)	72 (2)
- off förv etc	206 (5)	197 (5)	403 (9)
TOTALT	2 246 (52)	2 086 (48)	4 332 (100)

Tabell 5 Fördelningen av de sysselsatta på olika arbetstidsformer, 1974, 1982 och 1988, procent.

	1974	1982	1988
DAGTID	67	70	65
- dagtid m-fr			-56
- dagtid m-sö			- 9
REGELB FÖRSKJ	11	8	8
OREGELB OBEKVÄM	20	21	27
- schema	- 8	-11	-14
- skift	- 5	- 4	- 4
- övr oregelb	- 8	- 7	- 9
ENBART LÖ SÖ	1	1	1
Oklassificerat	1	1	--
TOTALT	100	100	100

Tabell 6 Utvecklingen av olika arbetstidsformer 1974, 1982 och 1988 fördelat på män och kvinnor, procent.

	Män 1974	1982	1988	Kvinnor 1974	1982	1988
DAGTID	71	73	67	63	67	62
- dagtid m-fr			-59			-53
- dagtid m-sö			- 8			- 9
REGELB FÖRSKJ	9	6	8	13	9	9
OREGELB OBEKVÄM	19	20	25	22	24	29
- schema mm	- 5	- 6	- 8	-11	-16	-20
- skift	- 7	- 6	- 6	- 3	- 2	- 2
- övr oregelb	- 8	- 8	-11	- 9	- 6	- 7
ENBART Lö-Sö	1	1	1	1	1	1
TOTALT	100	100	100	100	100	100

Tabell 7 Antalet sysselsatta på olika arbetstidsformer, tusental, fördelat på kön.

	Män	Kvinnor	Båda könen
DAGTID	1 509	1 288	2796
- dagtid m-fr	1 324	1 103	2 426
- dagtid m-sö	185	185	370
REGELB FÖRSKJUTEN	168	184	352
OREGELB OBEKVÄM	557	596	1 153
- schema	178	418	595
- skift	134	39	173
- övr oregelb	245	140	385
ENBART LÖ/SÖ	12	18	30
TOTALT	2 246	2 086	4 332

Tabell 10 Arbetsdagens början fördelad efter kön och facklig tillhörighet, procent.

		5.30-6.29	6.30-7.29	7.30-8.29	8.30-9.29
LO	män	10	64	10	2
	kvinnor	6	34	27	9
	båda könen	8	51	17	5
TCO	män	2	31	50	7
	kvinnor	1	16	60	14
	båda könen	2	23	56	12
SACO/SR	män	1	11	67	17
	kvinnor	0	5	67	21
	båda könen	1	8	67	19
Oorganiserade	män	4	31	37	15
	kvinnor	2	13	37	22
	båda könen	3	23	37	18
Företagare	män	13	36	26	11
	kvinnor	10	14	19	29
	båda könen	12	30	24	16
TOTALT					
män		7	44	29	8
kvinnor		4	22	41	15
båda könen		6	34	35	11

Tabell 11 Restider, fördelade på män och kvinnor, anställda och företagare (procent)

	Restid i minuter						Ej svar	TOTALT
	0	1-10	11-30	31-60	61-90	91-		
Samtliga								
Män	5	15	35	27	8	6	4	100
Kvinnor	5	14	37	28	8	6	2	100
Båda könen	5	15	36	28	8	6	2	100
Anställda								
Män	1	15	37	29	8	7	3	100
Kvinnor	3	14	38	29	8	7	1	100
Båda könen	2	14	37	29	8	7	3	100
Företagare/med- hjälpare								
Män	30	16	22	15	4	3	10	100
Kvinnor	39	16	21	14	3	2	5	100
Båda könen	33	16	22	15	4	2	8	100

Tabell 12 De sysselsattas familjestruktur, tusental (procent).

	Män	Kvinnor	Båda könen
Ensamstående	669 (54)	579 (46)	1 248
	(30)	(28)	(29)
- ej barn < 17 år	642 (58)	462 (42)	1 104
	(29)	(22)	(25)
- barn 0-3 år	3 (14)	19 (86)	22
	(--)	(1)	(1)
- barn 4-6 år	4 (15)	22 (85)	27
	(--)	(1)	(1)
- barn 7-11 år	9 (20)	35 (80)	44
	(--)	(2)	(1)
- barn 12-16 år	10 (20)	41 (80)	51
	(--)	(2)	(1)
Samboende, gifta	1 577 (51)	1 507 (49)	3 083
	(70)	(72)	(71)
- ej barn < 17 år	732 (50)	741 (50)	1 472
	(33)	(36)	(34)
- barn 0-3 år	312 (54)	264 (46)	576
	(14)	(13)	(13)
- barn 4-6 år	133 (52)	123 (48)	256
	(6)	(6)	(6)
- barn 7-11 år	192 (51)	184 (49)	376
	(9)	(9)	(9)
- barn 12-16 år	207 (51)	195 (49)	402
	(9)	(9)	(9)
TOTALT	2 246 (52)	2 086 (48)	4 331
	(100)	(100)	(100)

Tabell 13 Arbetstidens längd i hushåll med två vuxna där yngsta barnet är högst 3 år.

		M A N N E N				Arb ej	SUMMA
K		1-34	35-39	40	41-		
V	1-34	1	3	33	10	1	49
I	35-39	—	1	3	1	—	6
N	40	1	2	13	3	1	20
N	41-	—	—	1	1	—	3
A	Arb ej	1	1	14	4	2	22
N	SUMMA	3	8	64	21	4	100

Tabell 14 Arbetstidens längd i hushåll med två vuxna där yngsta barnet är mellan 4 och 6 år.

		M A N N E N				Arb ej	SUMMA
K		1-34	35-39	40	41-		
V	1-34	1	5	36	12	1	56
I	35-39	—	1	4	1	—	7
N	40	1	1	13	4	1	20
N	41-	—	—	2	2	—	3
A	Arb ej	—	1	9	3	1	14
N	SUMMA	3	8	64	22	3	100

Tabell 15 Arbetstidens längd i hushåll med två vuxna där yngsta barnet är mellan 7 och 11 år.

		M A N N E N				Arb ej	SUMMA
K		1-34	35-39	40	41-		
V	1-34	1	3	32	13	1	52
I	35-39	—	1	5	2	—	8
N	40	1	1	16	4	1	23
N	41-	—	—	3	3	—	6
A	Arb ej	—	1	6	3	1	11
N	SUMMA	3	6	62	26	3	100

Tabell 16 Arbetstidens längd i hushåll med två vuxna där yngsta barnet är mellan 12 och 16 år.

		M A N N E N				Arb ej	SUMMA
K		1-34	35-39	40	41-		
V	1-34	1	3	28	11	1	43
I	35-39	—	1	5	2	—	8
N	40	1	2	21	7	1	33
N	41-	—	—	4	4	—	8
A	Arb ej	—	—	5	2	1	8
N	SUMMA	3	6	63	25	3	100

Tabell 17 Arbetstidens längd i hushåll med två vuxna utan barn under 17 år.

		M A N N E N				Arb ej	SUMMA
K		1-34	35-39	40	41-		
V	1-34	2	2	18	6	5	33
I	35-39	—	1	5	1	1	8
N	40	1	2	22	6	3	34
N	41-	—	—	2	3	1	6
A	Arb ej	1	1	7	2	7	19
N	SUMMA	5	6	54	18	17	100

Tabell 18 Arbetstidsformer i hushåll där yngsta barnet är 0-3 år.

		M A N N E N				Arbetar ej alls	Summa
K		Dagtid m-f	m-s	Regelb förskj	Oregelb obekv		
V	Dagtid m-f	24	4	3	10	1	43
I	m-s	3	1	1	2	—	6
N	Regelb förskj	4	1	1	1	—	6
N	Oregelb obekv	13	1	1	7	1	23
A	Arb ej alls	12	2	2	5	2	22
N	Summa	55	8	7	25	4	100

Tabell 19 Arbetstidsformer i hushåll där yngsta barnet är 4-6 år.

M A N N E N						
K	Dagtid m-f	m-s	Regelb förskj	Oregelb obekv	Arbetar ej alls	Summa
V Dagtid m-f	30	3	3	11	1	48
I m-s	3	1	—	2	—	7
N Regelb förskj	4	—	1	2	—	7
N Oregelb obekv	12	1	1	7	1	22
A Arb ej alls	6	1	1	4	1	14
N Summa	57	7	7	26	3	100

Tabell 20 Arbetstidsformer där yngsta barnet är 7-11 år.

M A N N E N						
K	Dagtid m-f	m-s	Regelb förskj	Oregelb obekv	Arbetar ej alls	Summa
V Dagtid m-f	34	5	3	10	1	52
I m-s	3	1	1	3	—	8
N Regel förskj	4	1	1	2	—	8
N Oregelb obekv	11	2	1	7	1	21
A Arb ej alls	6	1	1	2	1	11
N Summa	57	10	6	24	3	100

Tabell 21 Arbetstidsformer där yngsta barnet är 12-16 år.

M A N N E N						
K	Dagtid m-f	m-s	Regelb förskj	Oregelb obekv	Arbetar ej alls	Summa
V Dagtid m-f	33	5	4	9	1	53
I m-s	4	1	1	2	—	9
N Regel förskj	3	1	1	2	—	7
N Oregelb obekv	12	2	1	7	1	23
A Arb ej alls	4	1	—	2	1	8
N Summa	58	9	7	22	3	100

Tabell 22 Arbetstidsformer där det inte finns barn under 17 år.

M A N N E N						
K	Dagtid m-f	m-s	Regelb förskj	Oregelb obekv	Arbetar ej alls	Summa
V Dagtid m-f	28	3	2	7	5	46
I m-s	3	1	—	2	1	8
N Regel förskj	3	—	1	1	1	7
N Oregel obekv	10	1	1	5	2	21
A Arb ej alls	7	1	1	2	7	19
N Summa	51	7	6	18	17	100

Tabell 23 Arbetstidsform för individer i olika hushållssituation, båda könen, procent.

	Dagtid m-f	m-s	Regel förskj	Oregelb obekv	sch	ski	övr	Lör- sön	SUMMA
Giftn/sambo									
barn 0-3 år	55	9	8	28	15	4	9	—	100
4-6 år	57	7	8	28	14	4	10	—	100
7-11 år	56	10	8	26	13	4	10	—	100
12-16 år	58	9	8	24	12	3	10	—	100
utan barn	58	9	8	25	13	3	9	—	100
Summa	57	9	8	26	13	4	9	—	100
Ensamstående									
barn 0-3år	56	9	10	25	19	2	4	—	100
4-6 år	58	12	5	24	18	1	5	1	100
7-11 år	62	10	8	20	17	1	2	—	100
12-16 år	58	11	11	20	14	1	5	—	100
utan barn	53	7	9	29	15	6	9	2	100
Summa	54	7	9	28	15	5	8	2	100
TOTALT	56	9	8	27	14	4	9	1	100

Tabell 24 Förekomst av barnomsorg fördelade på kön, arbetstidsform och barnets ålder.

Barnets ålder:	0 - 6 år			7 - 11 år		
	Män	Kvinnor	Båda könen	Män	Kvinnor	Båda könen
Arbetstidsform:						
Dagtid m - fr	59	79	69	36	40	38
m - sö	56	68	62	26	36	30
Regelb förskj	52	45	48	18	17	17
Oregelb obekv	52	61	57	31	32	32
- schema	52	68	63	32	40	38
- skift	50	47	50	26	11	23
- övriga	52	44	49	32	16	26
Enbart lö/sö	—	27	27	—	—	—
TOTALT	56	70	63	32	36	34

Tabell 25 Övertid och bisyssla vid olika familjesituationer, procent.

	Övertid/mertid			Bisyssla		
	Män	Kvinnor	Summa	Män	Kvinnor	Summa
Giftn/samboende						
Med barn 0-3 år	16	5	11	11	7	9
4-6 år	16	10	13	12	6	9
7-11 år	18	10	14	12	9	10
12-16 år	17	13	15	12	12	12
Utan barn	14	10	12	9	7	8
Summa	16	10	13	10	8	9
Ensamstående						
Med barn 0-3 år	*	4	6	*	4	5
4-6 år	*	6	8	*	6	5
7-11 år	14	7	8	4	10	8
12-16 år	16	8	10	8	5	6
Utan barn	12	12	12	8	7	8
Summa	12	11	11	8	7	7
TOTALT	15	10	12	10	7	8

Tabell 26 De sysselsatta fördelade mellan anställda och företagare, de anställda efter facklig tillhörighet, indelning i hel- och deltidssysselsatta samt efter kön, tusental (procent)

	Deltid	Heltid	TOTALT
LO	464 (26)	1 345 (74)	1 809
(46)	(43)	(41)	(42)
- män	51 (5)	905 (95)	956
	(32)	(43)	(43)
- kvinnor	413 (48)	440 (52)	853
	(45)	(38)	(41)
TCO	263 (24)	845 (76)	1 108
(28)	(24)	(26)	(26)
- män	24 (5)	447 (95)	471
	(15)	(21)	(21)
- kvinnor	239 (38)	398 (62)	637
	(26)	(34)	(31)
SACO/SR	37 (15)	207 (85)	245
(6)	(3)	(6)	(6)
- män	9 (6)	134 (94)	144
	(6)	(6)	(6)
- kvinnor	28 (28)	73 (72)	101
	(3)	(6)	(5)
Övriga/oklassific	26 (31)	57 (69)	83
(2)	(2)	(2)	(2)
- män	3 (8)	34 (92)	37
	(2)	(2)	(2)
- kvinnor	22 (48)	23 (52)	46
	(2)	(2)	(2)
Oorganiserade	225 (33)	456 (67)	681
(17)	(21)	(14)	(16)
- män	52 (15)	295 (85)	347
	(32)	(14)	(15)
- kvinnor	173 (52)	160 (48)	334
	(19)	(14)	(16)
Summa anställda	1 016 (26)	2 913 (74)	3 929
(100)	(94)	(90)	(91)
- män	140 (7)	1 817 (93)	1 957
	(87)	(87)	(87)
- kvinnor	876 (44)	1096 (56)	1972
	(95)	(94)	(95)
Företagare/medhj	65 (16)	336 (84)	402
	(6)	(10)	(9)
- män	22 (8)	267 (92)	289
	(14)	(13)	(13)
- kvinnor	44 (39)	69 (61)	113
	(5)	(6)	(5)
TOTALT	1 081 (25)	3 250 (75)	4 331
	(100)	(100)	(100)

Tabell 27 Arbetstidsform för företagare och anställda, fördelning efter kön, procent.

	Dagtid m-fr	m-s	Regelb förskj	Oregelb obekväm	-schema	-skift	Lö/sö -övr	
LO	52	8	10	30	18	8	4	—
- män	60	5	9	25	9	12	4	—
- kvinnor	43	10	11	35	28	4	3	—
TCO	73	6	4	18	12	1	4	—
- män	75	6	3	16	9	2	6	—
- kvinnor	72	5	4	19	15	1	3	—
SACO/SR	69	8	2	21	10	—	11	—
- män	72	8	2	18	8	—	10	—
- kvinnor	66	8	2	24	13	—	11	—
Övriga/oklass	53	6	10	31	20	2	10	—
- män	57	5	8	32	14	5	14	—
- kvinnor	50	7	11	33	26	—	4	—
Oorganiserade	53	9	10	26	12	1	12	4
- män	58	6	8	23	8	2	13	3
- kvinnor	48	9	10	29	16	1	12	5
S:a anställda	59	7	8	25	15	4	6	1
- män	64	6	7	22	9	7	7	1
- kvinnor	55	8	8	28	21	2	5	1
Föret/medhj	24	21	14	41	2	—	39	—
- män	25	21	12	42	2	—	40	—
- kvinnor	21	23	19	37	3	—	34	1
TOTALT	56	9	8	27	14	4	9	1
- män	59	8	8	25	8	6	11	1
- kvinnor	53	9	9	29	20	2	7	1

Tabell 28 Nattarbete efter facklig tillhörighet, tusental, (procent av gruppen).

Facklig tillhörighet	Båda könen	Män	Kvinnor
LO	200 (11)	123 (13)	77 (9)
TCO	54 (5)	30 (6)	24 (4)
SACO/SR	11 (4)	8 (6)	3 (3)
Övriga/oklassificerade	7 (8)	3 (8)	4 (9)
Oorganiserade	46 (7)	27 (8)	19 (6)
Summa anställda	318 (8)	191 (10)	127 (6)
Företagare/medhjälpare	28 (7)	24 (8)	5 (4)
TOTALT	346 (8)	215 (10)	132 (6)

Tabell 29 Antalet sysselsatta i olika h-regioner, tusental (procent).

H-region	Män	Kvinnor	Båda könen
Stockholm	447 (20)	448 (22)	896 (21)
Göteborg	209 (9)	189 (9)	398 (9)
Malmö	123 (6)	115 (6)	238 (6)
Större kommuner	687 (31)	639 (31)	1 325 (31)
Södra mellanbygden	470 (21)	427 (21)	896 (21)
Norra tätbygden	172 (8)	155 (7)	327 (8)
Norra glesbygden	139 (6)	113 (5)	252 (6)
Hela riket	2 246 (100)	2 086 (100)	4 332 (100)

Tabell 30 Restid till och från arbetsplatsen fördelad efter h-regioner, procent.

H-region	Restid i minuter							Ej svar	TOTALT
	0	1-10	11-30	31-60	61-90	91-			
Stockholm	3	8	24	33	16	14	2		100
Göteborg	4	8	28	37	12	8	3		100
Malmö	4	10	38	35	7	4	2		100
Större kommuner	5	14	42	27	6	4	2		100
Södra mellanbygden	7	22	41	20	4	4	2		100
Norra tätbygden	6	16	40	26	5	4	3		100
Norra glesbygden	7	25	36	16	5	5	6		100
HELA RIKET	5	15	36	28	8	6	2		100

Tabell 31 Hushållens arbetstidsfördelning i Stockholm, procent.

		M A N N E N					
K		1-34	35-39	40	41-	Arb ej	Summa
V	1-34	1	3	20	7	2	34
I	35-39	1	2	6	2	1	11
N	40	1	3	23	6	2	35
N	41-	—	—	2	3	—	6
A	Arb ej	1	1	6	2	3	12
N	Summa	4	10	58	19	8	100

Tabell 32 Hushållens arbetstidsfördelning i Göteborg, procent.

		M A N N E N					
K		1-34	35-39	40	41-	Arb ej	Summa
V	1-34	2	2	22	9	3	37
I	35-39	—	1	4	2	1	8
N	40	1	2	18	7	2	31
N	41-	—	—	3	2	—	6
A	Arb ej	1	1	9	3	4	18
N	Summa	4	6	56	24	10	100

Tabell 33 Hushållens arbetstidsfördelning i Malmö, procent.

		M A N N E N					
K		1-34	35-39	40	41-	Arb ej	Summa
V	1-34	1	2	30	7	3	43
I	35-39	—	1	5	2	1	9
N	40	1	2	20	4	2	29
N	41-	—	—	1	2	—	3
A	Arb ej	2	—	8	1	5	17
N	Summa	4	5	64	16	11	100

Tabell 34 Hushållens arbetstidsfördelning i större kommuner, procent.

		M A N N E N				Arb ej	Summa
K		1-34	35-39	40	41-		
V	1-34	2	2	27	8	3	42
I	35-39	—	1	4	4	—	7
N	40	1	1	19	4	2	29
N	41-	—	—	2	2	—	5
A	Arb ej	1	1	9	3	4	18
N	Summa	4	5	61	19	10	100

Tabell 35 Hushållens arbetstidsfördelning i södra mellanbygden, procent.

		M A N N E N				Arb ej	Summa
K		1-34	35-39	40	41-		
V	1-34	2	3	27	11	3	46
I	35-39	—	1	4	1	—	7
N	40	1	1	15	5	2	24
N	41-	—	—	2	3	—	5
A	Arb ej	1	1	8	3	5	18
N	Summa	4	6	57	23	11	100

Tabell 36 Hushållens arbetstidsfördelning i norra tätbygden, procent.

		M A N N E N				Arb ej	Summa
K		1-34	35-39	40	41-		
V	1-34	2	3	24	8	5	41
I	35-39	—	1	2	1	—	5
N	40	1	2	16	4	3	26
N	41-	—	1	2	3	1	5
A	Arb ej	1	1	9	4	7	22
N	Summa	4	7	53	20	15	100

Tabell 37 Hushållens arbetstidsfördelning i norra glesbygden, procent.

		M A N N E N					Summa
K		1-34	35-39	40	41-	Arb ej	
V	1-34	2	3	24	8	5	41
I	35-39	—	1	2	1	—	5
N	40	1	2	16	4	3	26
N	41-	—	1	2	3	1	5
A	Arb ej	1	1	9	4	7	22
N	Summa	4	7	53	20	15	100

Tabell 38 Arbetstidsformer i olika regioner, procent.

	Dagtid		Regelb		Oregelb		Lö/sö	
	m-fr	m-s	förskj	obekväm	-schema	-skift	-övr	
Stockh, män	62	7	9	21	9	2	10	1
kvinnor	62	7	7	24	18	1	5	1
Båda könen	62	7	8	22	13	2	8	1
Götebg, män	59	7	7	26	9	6	11	1
kvinnor	55	5	9	30	20	3	7	1
Båda könen	57	6	8	28	14	4	9	1
Malmö, män	63	8	8	21	9	4	8	0
kvinnor	56	9	9	27	19	1	7	0
Båda könen	60	8	8	24	14	3	8	0
St kom, män	60	7	9	21	9	2	11	1
kvinnor	52	9	9	29	20	2	7	1
Båda könen	56	9	8	27	14	4	9	1
S melb, män	56	8	8	28	7	8	12	1
kvinnor	47	11	9	33	23	3	8	1
Båda könen	52	9	8	30	14	6	10	1
N tätb, män	56	12	7	24	7	8	10	1
kvinnor	49	12	10	28	21	2	6	1
Båda könen	53	12	9	26	13	5	8	1
N gles, män	52	10	9	29	8	8	13	0
kvinnor	46	12	12	31	20	3	8	0
Båda könen	49	11	11	30	13	6	11	0

Bilaga 2

Attityder till arbetstider

av Lena Johansson

Förord

Under våren 1988 genomfördes en enkätundersökning om attityder till arbetstidsfrågor. I enkäten formulerades realistiska alternativa förslag till arbetstidsreformer. Undersökningen gällde både allmänna reformer och vilka arbetstidsönskemål de tillfrågade hade för egen del.

Arbetstidskommittén utarbetade och fastställde frågorna som låg till grund för undersökningen. Ansvar för dess utformning vilar således på kommittén. Vi vill tacka SCB för genomförandet av undersökningen och övrigt samarbete i samband med projektet. Det var främst Olle Wessberg och Solveig Thudin som hjälpte oss till rätta.

Resultatet av undersökningen har legat till grund för arbetstidskommitténs arbete. Innehållet i denna rapport ansvarar Lena Johansson i kommitténs sekretariat för.

Mona Sahlin

ordf. i arbetstidskommittén

Innehåll

1	<i>Inledning</i>	117
2	<i>Arbetstiden som samhällsfråga</i>	119
2.1	Hur bör framtida produktivitetsökning användas? . . .	119
2.2	Hur bör arbetstiden förkortas?	123
2.3	Vilka bör få kortare arbetstid?	126
2.4	Var skall besluten fattas?	128
2.5	Rörlig pensionsålder?	130
3	<i>Individuella arbetstidsönskemål</i>	136
3.1	Önskad arbetstid — förändringar	136
3.2	Vilka vill ändra sin arbetstid?	138
3.3	Vilka vill öka sin arbetstid?	139
3.4	Önskad och faktisk arbetstid	140
3.5	Heltidsanställdas arbetstidsönskemål	143
3.6	Hur vill man förkorta arbetstiden?	146
3.7	Hur utnyttja en eventuell arbetstidsförkortning?	148
3.8	Önskad arbetstidsförläggning	150
3.9	Inflytande på arbetstidsförläggningen	152
3.10	Regionala skillnader?	153
Bilaga	<i>Frågeformulär</i>	154

Bilaga 1

Bilaga 1	
1.1	1.1.1
1.2	1.2.1
1.3	1.3.1
1.4	1.4.1
1.5	1.5.1
1.6	1.6.1
1.7	1.7.1
1.8	1.8.1
1.9	1.9.1
1.10	1.10.1
1.11	1.11.1
1.12	1.12.1
1.13	1.13.1
1.14	1.14.1
1.15	1.15.1
1.16	1.16.1
1.17	1.17.1
1.18	1.18.1
1.19	1.19.1
1.20	1.20.1
1.21	1.21.1
1.22	1.22.1
1.23	1.23.1
1.24	1.24.1
1.25	1.25.1
1.26	1.26.1
1.27	1.27.1
1.28	1.28.1
1.29	1.29.1
1.30	1.30.1
1.31	1.31.1
1.32	1.32.1
1.33	1.33.1
1.34	1.34.1
1.35	1.35.1
1.36	1.36.1
1.37	1.37.1
1.38	1.38.1
1.39	1.39.1
1.40	1.40.1
1.41	1.41.1
1.42	1.42.1
1.43	1.43.1
1.44	1.44.1
1.45	1.45.1
1.46	1.46.1
1.47	1.47.1
1.48	1.48.1
1.49	1.49.1
1.50	1.50.1
1.51	1.51.1
1.52	1.52.1
1.53	1.53.1
1.54	1.54.1
1.55	1.55.1
1.56	1.56.1
1.57	1.57.1
1.58	1.58.1
1.59	1.59.1
1.60	1.60.1
1.61	1.61.1
1.62	1.62.1
1.63	1.63.1
1.64	1.64.1
1.65	1.65.1
1.66	1.66.1
1.67	1.67.1
1.68	1.68.1
1.69	1.69.1
1.70	1.70.1
1.71	1.71.1
1.72	1.72.1
1.73	1.73.1
1.74	1.74.1
1.75	1.75.1
1.76	1.76.1
1.77	1.77.1
1.78	1.78.1
1.79	1.79.1
1.80	1.80.1
1.81	1.81.1
1.82	1.82.1
1.83	1.83.1
1.84	1.84.1
1.85	1.85.1
1.86	1.86.1
1.87	1.87.1
1.88	1.88.1
1.89	1.89.1
1.90	1.90.1
1.91	1.91.1
1.92	1.92.1
1.93	1.93.1
1.94	1.94.1
1.95	1.95.1
1.96	1.96.1
1.97	1.97.1
1.98	1.98.1
1.99	1.99.1
1.100	1.100.1

1 Inledning

Vilka arbetstider önskar människor ha? Är det arbetstidsmönster som finns ett uttryck för hur mycket och när människor faktiskt vill arbeta? Vill man ta ut en framtida standardstegring som ökad materiell konsumtion, eller vill man hellre ha mer fritid?

Olika intressegrupper för fram skilda krav i den politiska processen och vid förhandlingsbordet. Avspeglar dessa krav önskemålen hos medlemmarna och de vanliga löntagarna?

Sedan 1974 har en fråga om den nuvarande arbetstiden är den som passar bäst ställts i upprepade undersökningar. DELFA gjorde en undersökning där man även fick välja mellan högre lön och kortare arbetstid. Det är alltså de individuella önskemålen som undersökts.

När det gäller åsikter om hur arbetstidsfrågorna mer generellt bör lösas finns det några smärre undersökningar som utförts av opinionsinstitut. Några fackförbund har undersökt inställningen bland sina medlemmar, men någon stor för hela befolkningen representativ undersökning av inställningen till arbetstidsfrågor på det mer generella planet har inte funnits.

Arbetstidskommittén beslöt därför att göra en attitydundersökning. Strävan var att formulera realistiska alternativa ställningstaganden som de tillfrågade kunde känna igen från den politiska och fackliga debatten. Frågeformulärets utformning (se bilaga) nagelfors vid flera tillfällen i kommittén, där alla organiserade intressen i arbetstidsfrågorna finns representerade med mycken detaljkunskap.

Undersökningen har utförts av statistiska centralbyrån. Urvalet som var representativt för befolkningen 16—64 år utgjordes av om-kring 7 000 personer som ingick i januariurvalet 1988 för arbetskraftsundersökningarna (AKU).

Arbetskraftsundersökningarna som utförs löpande ger bl.a. besked om hur många som förvärvsarbetar eller söker arbete plus en mängd övrig information. De som fick frågeformuläret hade dessutom fått de tilläggsfrågor om egna arbetstider m.m. som ligger till grund för Hushållens arbetstider. Bortfallet i AKU var drygt 11 procent. 87 procent av de svarande i AKU fyllde i frågeformuläret, vilket innebär att omkring 77 procent av urvalet besvarade enkäten. Beträffande urvalsförfarande, bortfallsbehandling m.m. hänvisas till Attityder till arbetstider — teknisk rapport, utarbetad inom SCB av Olle Wessberg och Solveig Thudin.

Frågeformulärets första del (frågorna 1—6) ombads samtliga att besvara, antingen de förvärvsarbetade eller inte. De frågorna är av allmän karaktär. Man fick ta ställning till hur arbetstidsfrågorna bör lösas på ett samhälleligt plan. Frågorna är av samma karaktär som t.ex. frågorna i ett rådslag i en facklig organisation eller ett politiskt parti som led i programarbete. Man förutsätts ta

ställning utifrån vilken samhällsutveckling man önskar se snarare än utifrån ett snävt egenintresse. Frågorna är av karaktären "hur skulle du rösta om du fick delta i en omröstning om detta?" Resultaten redovisas i avsnittet Arbetstiden som samhällsfråga.

I frågeformulärets andra del (frågorna 7–14), som endast de med förvärvsarbete ombads besvara, gäller däremot de flesta frågorna önskemål rörande den egna arbetstidssituationen eller hur man själv skulle bete sig i en tänkt situation. Frågorna är av karaktären "hur skulle du själv handla, om valet var fritt och ditt eget?" Resultaten redovisas i avsnittet Individuella arbetstidsönskemål.

Frågorna 13–14 gäller hur barnfamiljer ordnat sina arbetstidsförhållanden och redovisas i Hushållens arbetstider.

2 Arbetstiden som samhällsfråga

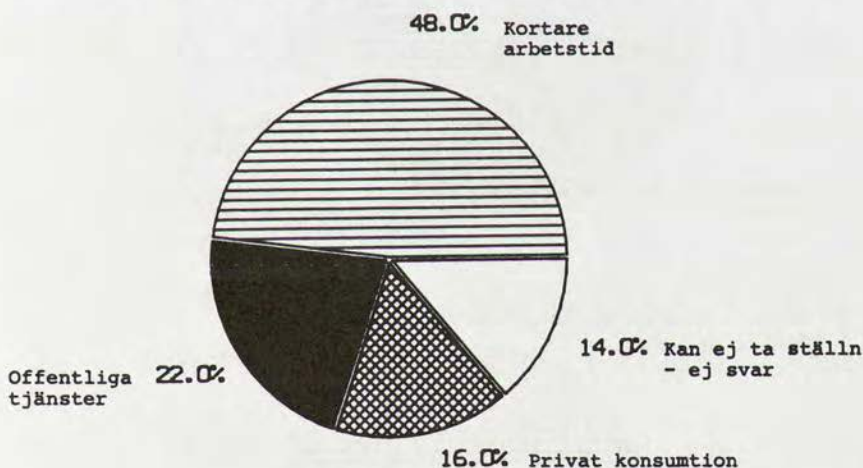
I detta avsnitt behandlas frågor där urvalspersonerna fått ta ställning till vilken samhällsutveckling i arbetstidsavseende de finner önskvärd.

2.1 Hur bör framtida produktivitetsökning användas?

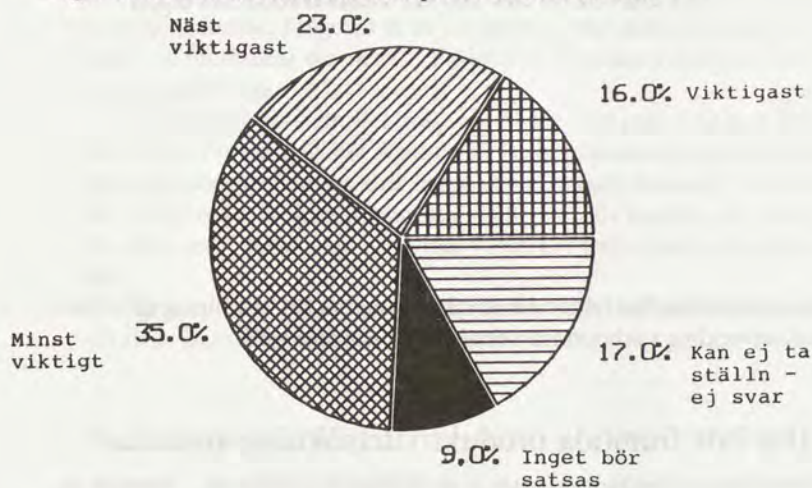
Den första frågan i enkäten avsåg att ge de tillfrågade tillfälle att — förutsatt en framtida produktivitetsökning — prioritera mellan kortare arbetstid, ökad privat konsumtion och ökade offentliga tjänster.

Nära hälften svarar att kortare arbetstid är viktigast. Drygt var femte anser att offentliga tjänster är viktigast, och inte fullt var sjätte att ökad privat konsumtion är viktigast. Var tionde kan inte ta ställning.

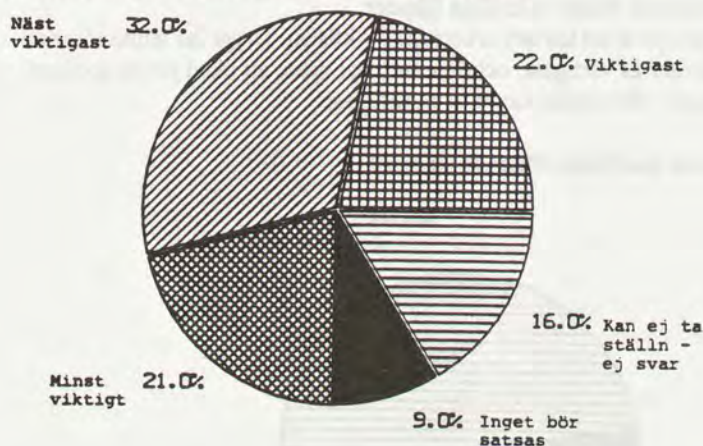
Figur 1. Procent som finner följande viktigast ...



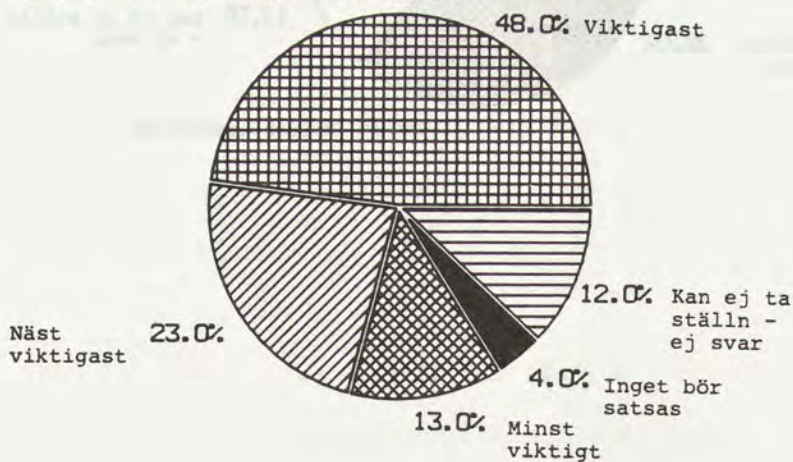
Figur 2. Procent som anser att ökad privat konsumtion är...



Procent som anser att ökade offentliga tjänster är...



Procent som anser att kortare arbetstid är...



Mer än var tredje anser att ökad privat konsumtion är minst viktig. Nästan var tionde anser att inga tillkommande resurser bör satsas på ökad privat konsumtion. Lika många anser att inga ytterligare resurser bör gå till offentlig konsumtion. Men det är inte mer än fyra procent som anser att inga resurser bör satsas på arbetstidsförkortning i en eller annan form.

I de följande tabellerna som baseras på den första frågan blir procentsumman inte 100, eftersom endast de som tagit ställning redovisas.

Att det är viktigast att förkorta arbetstiden anser både män och kvinnor i samma utsträckning. Däremot skiljer sig könen åt när det gäller prioriteringen mellan offentlig och privat konsumtion. Det är bland de medelålders som arbetstidsförkortning prioriteras högst. Största andelen som finner privat konsumtion viktigast finns bland de yngsta och största andelen som anser offentlig konsumtion viktigast bland de äldsta. Arbetstidsförkortning är det högst prioriterade alternativet i alla åldersgrupper.

Tabell 1. Procent i skilda åldrar och bland män respektive kvinnor som finner följande viktigast..

	Kortare arbetstid	Offentliga tjänster	Privat konsumtion
Män	48	17	21
Kvinnor	47	27	12
Båda könen:			
16—24 år	39	23	21
25—54 år	52	20	16
55—64 år	42	30	11

I tabell 2 har de svarande fördelats efter civilstånd och barninnehav och kategorierna ordnats efter hur stor andel som finner arbetstidsförkortning viktigast. Förkortad arbetstid är viktigast för ensamstående kvinnor med barn och minst viktigt för ensamstående utan barn.

Tabell 2. Procent som finner följande viktigast efter kön, civilstånd och barninnehav.

	Kortare arbetstid	Offentliga tjänster	Privat konsumtion
Ensamst kvinnor med barn	62	17	10
Gifta män med barn	54	14	20
Gifta kvinnor med barn	54	23	11
Ensamst män med barn	50	13	23
Gifta män utan barn	49	21	18
Gifta kvinnor utan barn	43	30	12
Ensamst kvinnor utan barn	42	29	13
Ensamst män utan barn	41	17	24

Som framgår av tabell 3 tycker man att kortare arbetstid är väsentligare ju längre utbildning man har. Det mönster som framträder i tabellen kvarstår även när ålder hålls konstant. Detta är något förvånande eftersom sådana med längre utbildning för det mesta har mer tillfredsställande jobb. Å andra sidan har de också oftast bättre inkomster och kanske möjlighet till en rikare fritid.

Det är också värt att observera att kvinnor med förgymnasial utbildning inte betraktar en arbetstidsförkortning som lika viktig som män med förgymnasial utbildning eller kvinnor med gymnasial eller högre utbildning.

Tabell 3. Procent som finner följande viktigast efter utbildning och kön.

	Kortare arbetstid	Offentliga tjänster	Privat konsumtion
Eftergymnasial:			
Kvinnor	58	22	12
Män	53	13	24
Gymnasial:			
Kvinnor	50	27	12
Män	48	16	23
Förgymnasial:			
Kvinnor	38	30	11
Män	44	21	16

I tabell 4 har de svarande fördelats efter ställning på arbetsmarknaden. Det framgår att det är de organiserade löntagarna som prioriterar arbetstidsförkortning högst, medan företagarna inte ser en arbetstidsförkortning som så viktig. Andelen som svarat att de inte kan ta ställning eller som avstått från att svara är hög bland företagarna och de medhjälpande familjemedlemmarna. Övriga kategorier — oorganiserade, studerande etc. som i allmänhet är mindre fast förankrade på arbetsmarknaden ser inte en arbetstidsförkortning som lika viktig som de organiserade löntagarna men som viktigare än vad företagarna och medhjälparna gör.

Tabell 4. Procent som finner följande viktigast efter ställning på arbetsmarknaden.

	Kortare arbetstid	Offentliga tjänster	Privat konsumtion
LO + övr org arbetare	51	22	14
TCO	55	23	14
SACO/SR	58	14	22
Oorganiserade	39	20	25
Företagare med anställda	23	17	29
Föret utan anställda	30	18	20
Medhjälpare	19	36	23
Studerande	36	26	17
Hemarbetande	46	29	8
Pensionärer	39	35	6
Arbetsökande	45	19	18
Övriga	38	7	34

2.2 Hur bör arbetstiden förkortas?

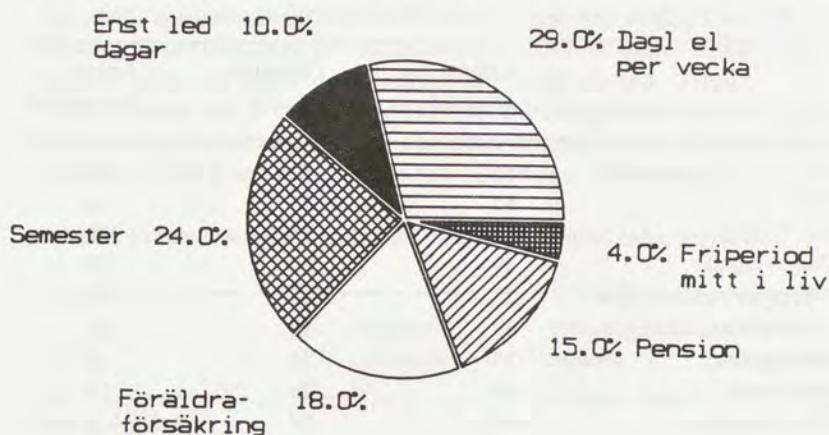
I den andra frågan ombads de tillfrågade att ta ställning till alternativa sätt att förkorta arbetstiden med ca fem procent. Ifall man skall väga den ena arbetstidsförkortningen mot den andra, måste man ju ha en gemensam måttstock. I tidigare undersökningar hade frågan inte formulerats på det sättet.

Detta är säkert anledningen till att så få svarar att den dagliga arbetstidsförkortningen är viktigast. Diskussionen har ju i mycket rört sig om sex timmars arbetsdag, en tjugofemprocentig förkortning. Mindre än en halvtimme om dagen ter sig kanske småaktigt i det perspektivet. Man kan tala om "de små stegens tyranni". Det är inte säkert att resultatet hade blivit detsamma om exemplen i stället hade utgått från t.ex. en tioprocentig arbetstidsförkortning.

Det finns ingen enighet om vilka typer av arbetstidsförkortning som är att föredra, utan åsikterna sprider sig över samtliga alternativ.

Frågan är utformad så att man har möjlighet att ange vad som är viktigast och näst viktigast. De tillfrågade kunde också markera att någon typ av arbetstidsförkortning inte var viktig alls.

Inte fullt en tredjedel anser att det är viktigast att förkorta arbetstiden per vecka eller per dag, men bara knappt var tionde att just den *dagliga* arbetstidsförkortningen är viktigast. Nästan var fjärde anser att längre semester är viktigast, och mer än var sjätte att det är viktigast att förlänga föräldraförsäkringen. "Friperiod" eller "friår" mitt i livet är det alternativ som har den minsta andelen anhängare. Bara fyra procent anser att detta är den mest angelägna typen av arbetstidsförkortning.

Figur 3. Procent som anser att olika typer av arbetstidsförkortningar är viktigast.**Tabell 5. Procent som anser att olika typer av arbetstidsförkortningar är..**

	Viktigast	Näst viktigast	Inte alls viktigt
Daglig	8	6	8
Per vecka	21	18	4
(Daglig + pr vecka	29	24)	
Enstaka lediga dagar	10	15	4
Semester	24	21	3
Föräldraförsäkring	18	12	5
Pension	15	16	4
Friperiod mitt i livet	46	9	
Ej uppgift		6	
Summa	100	100	

Det finns inga stora skillnader mellan könen i hur man tar ställning till den här frågan, fast kvinnorna anser föräldraförsäkring viktigare än semester till skillnad från männen.

Tabell 6. Procent bland män respektive kvinnor som anser att den viktigaste arbetstidsförkortningen är..

	Män	Kvinnor
Daglig	7	10
Per vecka	22	21
Enstaka lediga dagar	9	10
Semester	29	19
Föräldraförsäkring	13	23
Pension	17	14
Friperiod mitt i livet	5	4
Summa	100	100

19 procent av de ensamstående mödrarna anser att den *dagliga* arbetstidsförkortningen är den man främst bör satsa på. Bland ensamstående fäder anser 12 procent att daglig arbetstidsförkortning är viktigast. Bland de gifta eller samboende med barn under sju år är det 11 procent, ingen skillnad mellan män och kvinnor. I gifta eller samboende familjer där yngsta barnet är 7–11 år anser 16 procent av kvinnorna att den dagliga arbetstidsförkortningen är viktigast mot 8 procent av männen. När barnen är tolv år eller äldre anser 12 procent av de gifta eller samboende kvinnorna och 7 procent av männen att den dagliga arbetstidsförkortningen är viktigast.

Att en arbetstidsförkortning som tas ut med två timmar per vecka t.ex. på fredagseftermiddagen är viktigast anser yngre i större utsträckning än äldre och fler bland lågutbildade än bland högutbildade.

En arbetstidsförkortning i form av en ledig dag per månad skulle vara den angelägnaste reformen anser ungefär 10 procent av alla. Här går det inte att urskilja något mönster varken i fråga om kön, ålder, barninnehav, facklig tillhörighet eller någon annan variabel som studerats.

Att längre semester är den angelägnaste arbetstidsförkortningen anser män i större utsträckning än kvinnor i alla åldrar, yngre i större utsträckning än äldre och LO-medlemmar i något större utsträckning än andra.

Att förlängd föräldraförsäkring är viktigast anser fler kvinnor än män i alla åldrar, och flest i åldrarna 20–34 år både bland män och kvinnor. 47 procent av alla kvinnor och 27 procent av alla män med barn under sju år ser förlängd föräldraförsäkring som den angelägnaste arbetstidsreformen. Att föräldraförsäkring är viktigast anser fler högutbildade än lågutbildade, även när man håller ålder konstant.

Tabell 7. Procent i olika åldersgrupper som ser sänkt pensionsålder som den viktigaste arbetstidsreformen.

Ålder	
16–34	6
35–44	13
45–54	27
55–59	36
60–64	33

I alla åldrar ser männen sänkt pensionsålder som angelägnare än vad kvinnorna gör. Sänkt pensionsålder ses som angelägnare av lågutbildade än av högutbildade även när åldern hålls konstant. Fler bland företagare än bland anställda ser sänkt pensionsålder som den viktigaste arbetstidsreformen.

Friperiod mitt i livet slutligen är det inte många i någon kategori som betraktar som den angelägnaste arbetstidsreformen. Den enda grupp där friår mitt i livet har något fler anhängare är bland SACO/SR-medlemmarna, där 9 procent tycker att det är mest angeläget.

Visst går det att urskilja ett mönster av att man finner sådana typer av arbets-tidsreformer viktigare, som man själv bäst skulle kunna utnyttja. Men denna tendens är ändå ganska svag. Inte mer än var tredje person mellan 60 och 64 år ser t.ex. sänkt allmän pensionsålder som den viktigaste arbetstidsreformen.

Att åsikterna beträffande vilka sätt att förkorta arbetstiden som det är viktigast att satsa på är mycket divergerande framgår än tydligare om man kombinerar svaren på "viktigast" och "näst viktigast". Det finns 42 möjliga sådana kombinationer, och alla dessa har sina anhängare, för det mesta mellan en och tre procent. Ingen kombination förespråkas av mer än sex procent.

2.3 Vilka bör få kortare arbetstid?

Alla heltidsarbetande har inte samma avtalsenliga arbetstid. Stora grupper har längre semester än den lagstadgade och en del har lägre pensionsålder än den allmänna pensionsåldern eller en kortare arbetsvecka än 40 timmar. I dessa eller andra avseenden fördelaktiga arbetstidsvillkor har, kan man med stor för- enkling säga, dels sådana grupper förhandlat sig till som även i övrigt har gynnsamma arbetsförhållanden och goda löner, dels sådana som har ogynnsam arbetstidsförläggning och/eller i övrigt tunga och svåra arbetsförhållanden, som t.ex. gruvarbetare. Föräldraförsäkringen ger under viss tid betald ledighet eller kortare arbetsdag för småbarnsföräldrar.

Man anser att det inte finns utrymme för en arbetstidsförkortning för alla sådana grupper som har ett särskilt behovande grupper. Frågorna tre och fyra avsåg att peja ut sådana grupper.

Arbetstidsförkortning bör gälla alla, inte särskilda grupper. Detta avseende förefaller att vara oberoende av kön, ålder och utbildning.

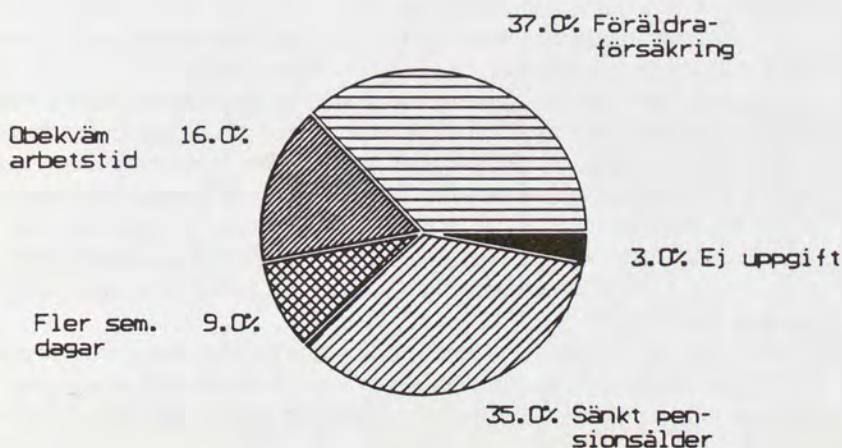
Tabell 8. Procent som anser att..

Alla bör få kortare arbetstid	79
Vissa grupper bör få kortare arbetstid	20
Ej uppgift	1
Summa	100

Fråga fyra som gällde vilka grupper som i så fall borde prioriteras ställdes till alla, inte bara till dem som svarat att vissa grupper borde få kortare arbetstid.

Ställda inför alternativet att en arbetstidsförkortning skulle genomföras bara för vissa grupper prioriterar de flesta utökad föräldraförsäkring eller sänkt pensionsålder för personer med långt arbetsliv. Dessa alternativ har ungefär lika många anhängare. Det är inte mer än nio procent som anser att de som har den kortaste semestern är den angelägnaste gruppen att prioritera.

Figur 4. Procent som prioriterar...



De som på fråga tre svarat att vissa grupper bör få kortare arbetstid anser i större utsträckning än andra att det är småbarnsföräldrarnas arbetstid som bör förkortas genom föräldraförsäkringen. De prioriterar också grupper med oregelbunden arbetstid något högre än andra. Däremot är det färre bland dem som vill satsa på en utjämning av semestervillkoren eller på sänkt pensionsålder för vissa grupper.

Tabell 9. Procent som prioriterar ...

	De som svarat "alla"	De som svarat "vissa "grupper"
Föräldraförsäkring	35	45
Dem som har oregelbunden el annan obekväm arbetstid	15	19
Fler semesterdagar för dem med kortast semester	10	6
Sänkt pensionsålder för personer med långt/tungt arbetsliv	37	29
Ej uppgift	3	0
Summa	100	100

44 procent av kvinnorna och 30 procent av männen förordar i första hand föräldraförsäkring, och mer än hälften bland 20—34-åringarna. I alla åldrar anser fler kvinnor än män att det är föräldraförsäkring man skall satsa på om någon särskild grupp skall få kortare arbetstid. Bland dem som är 55—64 år förordar 59 procent sänkt pensionsålder för utsatta grupper, fler bland männen än bland kvinnorna.

Skillnaderna med avseende på ålder och kön i svaren på denna fråga är alltså relativt stora. Facklig huvudorganisation ger däremot små utslag. I fråga om den andel som i första hand förordar fler semesterdagar för dem som har den kortaste semestern skiljer sig inte LO-medlemmar i enskild tjänst signifikant från övriga svarande. Inte heller med avseende på yrke varierar andelen som i första hand vill satsa på en utjämning av semestervillkoren nämnvärt.

Det gör däremot andelen som anser att de som har oregelbunden eller annan obekväm arbetstid i första hand borde få kortare arbetstid förutsatt att en arbetstidsförkortning bara skulle gälla för vissa grupper. Hela 70 procent av dem med gruvarbete och 37 procent av dem med hälso- och sjukvårdsarbete svarar på det sättet. Bland dem som arbetar inom hotell och restaurang, transport och kommunikationer och bland affärsbiträden skiljer sig däremot inte andelen som förespråkar att just de obekväma arbetstiderna skall förkortas på något påtagligt sätt från övriga.

Men i stort sett kan man också beträffande svaren på frågorna tre och fyra göra den kommentaren att även om det finns en tendens att prioritera sådana grupper som man själv tillhör, så är inte den tendensen särskilt påtaglig.

2.4 Var skall besluten fattas?

Formuleringen av fråga fem var föremål för omfattande diskussioner i kommittén. Till sist fick den följande utformning:

Antag att en allmän arbetstidsförkortning till 38 timmars normalarbetsvecka genomförs. På vilken nivå tycker Du då att det skall avgöras hur den skall tas ut?

Centralt — genom lag eller centralt avtal — bestäms hur arbetstiden skall förkortas, t.ex. med 24 minuter per dag.

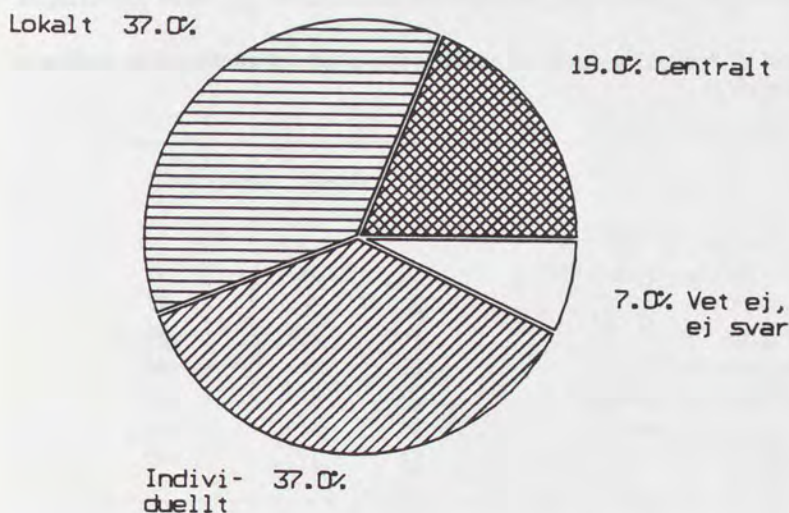
Lokalt — genom avtal på varje arbetsplats — bestäms hur arbetsveckan skall se ut. Det kan t.ex. innebära att man på en arbetsplats tar ut hela förkortningen på fredagen, medan man på andra arbetsplatser förkortar arbetstiden varje arbetsdag.

Individuellt — genom avtal mellan individen och arbetsgivaren. Individen ges då möjlighet att variera sin arbetstid, så att man ett år kanske arbetar 40 timmar i veckan för att nästa år bara arbeta 36 eller så kan man spara ihop tid till en längre sammanhängande ledighet. Detta alternativ brukar i debatten kallas för att man inför en arbetstidsbank, ett alternativ som innebär att arbetstiden för heltidsanställda kan variera även på samma arbetsplats.

På vilken nivå tycker Du att den här frågan skall avgöras?

Av svaren framgår att mindre än var femte anser att detta bör avgöras centralt.

Figur 5. Procent som anser att hur en eventuell arbetstidsförkortning skall tas ut bör avgöras...



Åsikterna i denna fråga varierar relativt kraftigt med åldern. Fler bland de yngre än bland de äldre anser att frågan skall avgöras individuellt, och fler bland de äldre än bland de yngre att den skall avgöras centralt.

Tabell 10. Procent i skilda åldersgrupper som anser att hur en eventuell arbetstidsförkortning skall tas ut bör avgöras..

ÅLDER	Centralt	Lokalt	Individuellt	Vet ej, ej svar
16—24	9	41	43	8
25—54	20	36	38	6
55—64	28	36	25	12

Jämför man hur alla män respektive alla kvinnor svarat på denna fråga, är skillnaderna obetydliga, men åsikterna varierar mer med åldern hos männen än hos kvinnorna. Bland män 60—64 år anser 40 procent att frågan skall avgöras centralt, fem procent att den skall avgöras individuellt.

Ålder är den faktor som spelar största rollen för hur man svarar på denna fråga. Vilken typ av arbetsgivare man har — enskild, statlig eller kommunal — arbetstidsform och huruvida man arbetar hel- eller deltid har liten eller ingen betydelse för hur man svarar. Vad gäller ställning på arbetsmarknaden är det de SACO/SR-an slutna som skiljer ut sig från övriga genom att i mycket större

utsträckning förespråka individuella överenskommelser. Någon åsiktsskillnad att tala om mellan företagare och anställda finns det däremot inte. Möjligen kan man notera att företagarna haft svårare än de anställda att ta ställning till frågan.

Tabell 11. Procent som anser att hur en eventuell arbetstidsförkortning skall tas ut bör avgöras..

	Centralt	Lokalt	Individuellt	Vet ej, ej svar
LO + "övr org. arbetare"	20	41	31	8
TCO	22	36	37	4
SACO/SR	16	25	59	1
Oorganiserade	12	36	44	8
Företagare med anställda	17	41	32	10
Företagare utan anställda	15	34	38	12
Övriga	18	37	37	7

2.5 Rörlig pensionsålder?

Fråga sex ställdes på uppdrag av pensionsberedningen som bl.a. har att utreda frågan om rörlig pensionsålder.

På senare tid har många debattörer framfört åsikten att det borde löna sig bättre, uppmuntras mer och kunna ordnas lättare att vara kvar i arbete efter 65 års ålder.

För närvarande är ungefär en tredjedel av alla mellan 60 och 64 år förtids-pensionerade av hälso- eller arbetsmarknadsskäl. I pensionsberedningen har man bl.a. diskuterat möjligheten att införa ett system som skulle innebära att den som förvärvsarbetat länge skulle ha rätt att gå i pension före 65 års ålder oavsett hälsa eller ortens arbetsmarknadsläge. Avsikten med fråga sex var att ta reda på åsikterna i fråga om de olika aspekterna av rörlig pensionsålder. Den löd på följande sätt:

I vårt allmänna pensionssystem finns vissa möjligheter till rörlig pensionsålder för personer mellan 60 och 65 år genom delpension, förtida uttag av ålderspensionen och förtidspension för äldre. Pensionssystemet ger också vissa möjligheter att skjuta upp pensionsuttaget till mellan 65 och 70 års ålder med motsvarande höjning av pensionen.

Tycker Du att det är angeläget att man förbättrar möjligheterna till en rörlig pensionsålder?

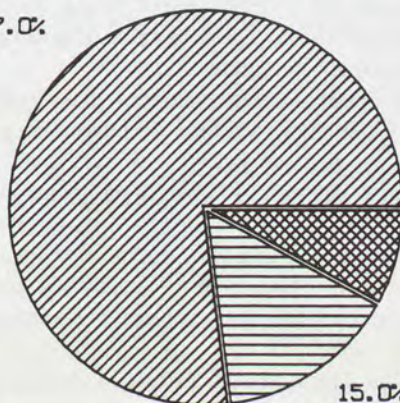
	Ringa 1 eller 2 vid samtliga alternativ	
	Ja	Nej
Bättre möjligheter att vara kvar i arbetet efter 65 års ålder med motsvarande höjning av pensionen	1	2
Bättre möjligheter för alla att kunna gå i pension före 65 års ålder utan minskning av ålderspensionen	1	2
Bättre möjligheter för personer med lång tid bakom sig på arbetsmarknaden att kunna gå i pension före 65 års ålder utan minskning av ålderspensionen	1	2

När det gäller den nedåt rörliga pensionsåldern fördelar sig svaren så här:

Figur 6.

Procent som anser det är angeläget med bättre möjligheter för alla att pensioneras före 65 år.

Ja 77.0%

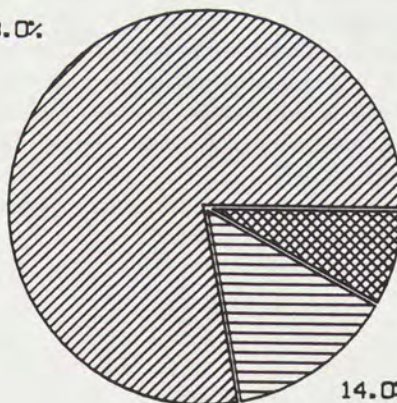


8.0% Ej svar

15.0% Nej

Procent som anser det är angeläget med bättre möjligheter att pensioneras före 65 år om man arbetat länge.

Ja 78.0%



8.0% Ej svar

14.0% Nej

Tabell 12. Procent som anser det är angeläget med...

Bättre möjligheter för <i>alla</i> att pensioneras före 65 år				
	Ja	Nej	Ej svar	Summa
Män	74	18	8	100
Kvinnor	80	12	8	100
Bättre möjligheter att pensioneras före 65 <i>om långt</i> <i>arbetsliv</i>				
Män	79	15	7	100
Kvinnor	77	13	11	100

Av svaren kan utläsas att när de tillfrågade får uttala sig om möjligheten att gå i pension före 65 utan att behöva väga detta mot andra sätt att förkorta arbetstiderna så förespråkar fyra av fem detta.

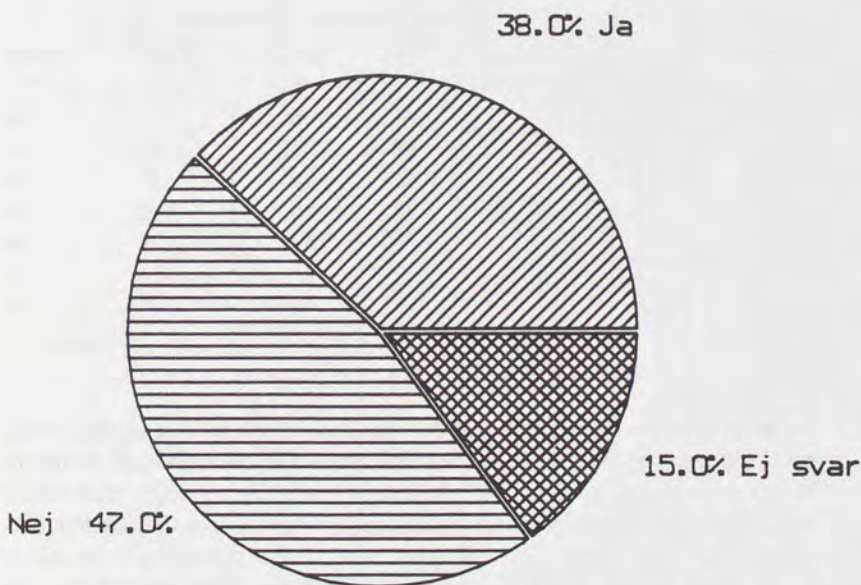
Svaren till förmån för det alternativ som bl.a. diskuterats inom pensionsberedningen — att bara personer med lång tid bakom sig på arbetsmarknaden skulle få möjlighet att gå i pension före 65 — skiljer sig nästan inte alls från svaren till förmån för att envar som vill skall få gå i pension tidigare. För att få fram ett tydligare ställningstagande borde nog de två alternativen för nedåt rörlig pensionsålder ha ställts mot varandra. Ett möjligt sätt att tolka resultatet är att de tillfrågade kanske anser att den enskilde själv bäst kan avgöra om han behöver pension eller inte, att man kan vara trött och sliten av andra skäl än att man förvärvat arbetat länge.

Andelen "ej svar" är högre på denna fråga än på någon annan. Man skulle kunna tro att det var de yngre som lät bli att svara, därför att pensionsfrågor inte är så aktuella för dem. Men andelen som avstår från att svara ökar i stället med åldern, vilket kanske kan tolkas så att de äldre som avstått från att svara känt sig kluvna i frågan.

I de två delfrågorna om nedåt rörlig pensionsålder varierar andelen ja-svar nästan inte alls med åldern, men det är något fler i de yngre åldrarna som svarar nej, medan fler bland de äldre avstår från att svara. Det finns inga skillnader att tala om i svarmönstren med hänsyn till facklig tillhörighet eller ställning på arbetsmarknaden.

Svaren på den första delfrågan om en uppåt rörlig pensionsålder är en aning förbryllande men samtidigt intressanta.

Figur 7. Procent som anser det är angeläget med bättre möjligheter att arbeta efter 65 års ålder, samtliga.



Tabell 13. Procent som anser det är angeläget med bättre möjligheter att arbeta efter 65 års ålder med motsvarande höjning av pensionen, efter kön.

	Ja	Nej	Ej svar	Summa
Män	40	48	13	100
Kvinnor	36	47	17	100

Varför anser de tillfrågade att möjligheten till en uppåt rörlig pensionsålder är mindre angelägen än möjligheten till en nedåt rörlig? Det skulle ju i ingetdera fallet vara frågan om något tvång. Av svarsmönstret att döma har de tillfrågade tänkt så här: "skulle jag själv vara intresserad av att utnyttja en sådan möjlighet?" Det kan också vara så att man finner det angeläget att slå vakt om den ovillkorliga rätten att gå i pension vid 65 års ålder och fruktar att den skulle komma att urholkas om det skulle bli vanligare än nu att arbeta efter 65.

Tabell 14. Procent i skilda åldersgrupper som anser att bättre möjligheter att vara kvar i arbetet efter 65 års ålder med motsvarande höjning av pensionen är angeläget.

Ålder	Ja	Nej	Ej svar	Summa
16—19	51	38	11	100
20—24	48	41	11	100
25—34	42	48	10	100
35—44	38	50	12	100
45—54	29	52	19	100
55—59	27	49	24	100
60—64	28	44	29	100

Vi ser att andelen som svarar ja sjunker med åldern och att andelen som avstår från att svara är mycket hög bland de äldre. Något fler män än kvinnor i alla åldersgrupper svarar ja. Man skulle ha kunnat vänta sig att möjligheten till en uppåt rörlig pensionsålder vore angelägnare för kvinnorna än för männen, dels eftersom de lever längre, dels eftersom många inte hunnit tjäna in så många pensionspoäng, men så är alltså inte fallet. Bland kvinnorna över 55 år är det över en tredjedel som avstår från att svara.

Det är kanske möjligt att tolka svaren så att de flesta av dem som svarat att utökade möjligheter till en uppåt rörlig pensionsålder är angeläget också skulle vara beredda för egen del att arbeta efter 65. I så fall finns det ändå en stor grupp som är beredd att fortsätta att arbeta efter 65 år — nära 230 000 personer mellan 55 och 65 års ålder. Att det är rimligt att tolka svaren på frågan så ser vi om vi fördelar de svarande efter ställning på arbetsmarknaden.

Tabell 15. Procent som finner det angeläget att öka möjligheterna att vara kvar i arbete efter 65 års ålder, efter ställning på arbetsmarknaden.

	Ja	Nej	Ej svar	Summa
LO + övr org arbetare	27	54	19	100
TCO	37	52	11	100
SACO/SR	64	30	7	100
Oorganiserade	55	35	10	100
Företagare med anställda	54	34	12	100
Företagare utan anställda	43	42	15	100
Övriga	40	44	17	100

Det är bara bland SACO/SR-medlemmar, oorganiserade och företagare med anställda som en majoritet finner det angeläget med förbättrade möjligheter att

arbete efter 65 års ålder. 27 procent av LO-medlemmarna ser sådana möjligheter som angelägna. Som framgår av tabell 16 där bara de som är över 55 år tagits med är det inte mer än 14 procent av de LO-medlemmar som själva närmar sig pensionsåldern vilka ser möjligheten att arbeta efter 65 år som angelägen, medan andelen bland SACO/SR-medlemmar och företagare är lika stor som bland de yngre.

Tabell 16. Procent som finner det angeläget att öka möjligheterna att vara kvar i arbete efter 65 års ålder, efter ställning på arbetsmarknaden. Åldersgruppen 55—64 år.

	Ja	Nej	Ej svar	Summa
LO + övr org arbetare	14	54	33	100
TCO	6	45	19	100
SACO/SR	63	31	5	100
Oorganiserade	35	51	12	100
Företagare med anställda	58	33	9	100
Företagare utan anställda	43	30	28	100
Övriga	21	48	31	100

3 Individuella arbetstidsönskemål

I detta avsnitt behandlas frågor där de sysselsatta fått ta ställning till olika aspekter av den egna arbetstiden.

3.1 Önskad arbetstid — förändringar

I levnadsnivåundersökningen 1974 ställdes för första gången följande fråga:

Är Er ordinarie arbetstid den arbetstid som passar Er bäst, eller skulle kortare eller längre arbetstid passa bättre, med hänsyn till att lönen då ökar/minskar.

Samma fråga har sedan upprepats vid flera tillfällen i de s.k. ULF- och levnadsnivåundersökningarna. DELFA ställde en liknande fråga 1984:

Skulle Du vilja minska eller öka Din arbetstid? Din lön skulle då också minska eller öka i motsvarande grad.

Arbetstidskommitténs fråga med motsvarande betydelse var formulerad på följande sätt:

Om Du bortser från tanken på en allmän arbetstidsförkortning och besvarar den här frågan med utgångspunkt från hur det är just nu, skulle du då vilja förändra den arbetstid som Du har idag om Din lön påverkades av detta?

Minska arbetstiden och minska lönen

Öka arbetstiden och öka lönen

Behålla nuvarande arbetstid

Resultaten av alla dessa undersökningar för samtliga anställda har sammanställts i tabell 17.

Tabell 17. Önskemål om ändrad veckoarbetstid bland samtliga anställda¹.

	Kortare	Längre	Oförändrad
LNU 1974	15	4	82
ULF 1974	15	4	81
ULF 1975	16	3	81
ULF 1979	15	4	81
LNU 1981	13	5	83
DELFA 1984	16	8	76
ULF 1984/85	16	6	78
ULF 1986/87	14	6	80
Arbetstidskommittén 1988	10	8	83

Den andel av samtliga anställda som är tillfreds med sin nuvarande arbetstid ligger på ca 80 procent alla år utom 1984, i DELFA:s undersökning. Den andel som vill förkorta sin arbetstid minskar relativt kraftigt från 1984 till 1988.

Resultaten är inte helt lätta att tolka, eftersom små skillnader i frågornas utformning kan ha viss betydelse för hur man svarar. Nedgången i den andel som vill ha kortare arbetstid från 1986/87 till 1988 är så kraftig att man måste anta att det är något i vår formulering av frågan — antagligen att det i det fasta svarsalternativet så klart står: "minska arbetstiden och *minska lönen*" som gjort de tillfrågade mindre benägna att uttrycka önskemål om kortare arbetstid med motsvarande lönesänkning i vår undersökning än i de övriga undersökningarna. Men hela förändringen från 1984 kan inte förklaras med detta, eftersom andelen som önskar förkorta sin arbetstid minskar också från 1984 till 1986/87.

Bilden blir klarare om vi delar upp de svarande i hel- och deltidsanställda män och kvinnor som i tabell 18.

Tabell 18. Önskemål om ändrad veckoarbetstid bland hel- och deltidsanställda män och kvinnor.

	MÄN			KVINNOR			BÅDA KÖNEN		
HELTIDSANSTÄLLDA									
	Kortare	Längre	Oför	Kortare	Längre	Oför	Kortare	Längre	Oför
LNU 74	13	2	83	27	1	70	17	1	79
ULF 74	14			29			18	1	80
ULF 75	15			30			19	1	79
ULF 79	14	2	84	28	1	71	19	2	80
LNU 81	11	3	86	27	1	71	16	2	81
DELFA 84	18	3	79	26	2	72	20	3	77
ULF 84/85	17	2	80	28	1	71	21	2	77
ULF 86/87	13	2	84	26	1	73	18	2	80
Arb. tids- kom. 88	9	6	85	16	4	81	11	5	84
DELTIDSANSTÄLLDA									
	Kortare	Längre	Oför	Kortare	Längre	Oför	Kortare	Längre	Oför
LNU 74	7	19	75	3	10	86	4	11	85
ULF 74		11			12		5	12	83
ULF 75		11			9		4	9	87
ULF 79	3	11	86	5	11	85	4	11	85
LNU 81	3	9	88	3	11	85	3	11	86
DELFA 84	5	22	73	5	22	73	5	22	73
ULF 84/85	4	14	81	4	16	80	4	16	80
ULF 86/87	2	13	85	4	18	78	4	18	79
Arb. tids- kom. 88	6	18	76	4	14	82	5	15	81

Andelen *heltidsanställda* som vill förkorta sin arbetstid var som högst 1984 och sjunker sedan. Bland de heltidsanställda männen är det en tydligt sjunkande trend från 1984 till 1988. Andelen heltidsanställda kvinnor som vill minska sin arbetstid med motsvarande lönesänkning ligger mellan 25 och 30 procent alla år utom 1988. Det är knappast troligt att den verkliga förändringen mellan 1986/87 och 1988 är så stor som i tabellen, utan det måste vara skillnader i frågornas formulering som ger utslag. Detsamma torde vara fallet i fråga om andelen heltidsanställda som vill öka sin arbetstid.

Andelen *deltidsanställda* (där drygt 85 procent är kvinnor) som vill ha längre arbetstid har däremot minskat. Av de deltidanställda kvinnorna arbetade 28 procent mindre än 20 timmar i veckan i DELFA:s undersökning. I vår undersökning har den andel av de deltidanställda kvinnorna som arbetar mindre än 20 timmar i veckan sjunkit till 15 procent. Av dessa vill 58 procent behålla sin nuvarande arbetstid och 14 procent öka den. Hela 24 procent av kvinnorna med kort deltid (mot 3 för samtliga) har avstått från att svara på frågan, vilket kan tolkas som att de haft svårt att ta ställning. Av kvinnorna med lång deltid önskar 80 procent behålla sin nuvarande arbetstid, en lika stor andel som bland de heltidsanställda kvinnorna. Förskjutningen från kort till lång deltid torde vara den främsta förklaringen till att färre deltidanställda kvinnor ville öka sin arbetstid 1988 än 1984.

Sammanfattningsvis kan man väl säga att det var en något större andel 1988 än tidigare där arbetstiden stämde med önskemålen och att andelen som med motsvarande löneminskning ville minska sin arbetstid var mindre 1988 än tidigare.

3.2 Vilka vill ändra sin arbetstid?

I tabell 19 och 20 har önskemålen om ändrad arbetstid i vår undersökning fördelats efter veckoarbetstidens faktiska längd.

Tabell 19. Önskemål om ändrad arbetstid efter vanligen arbetad tid. Alla sysselsatta.

Vanligen arbetade timmar/vecka	Kortare	Längre	Oförändrad	Ej svar
1—19	4	13	54	29
20—34	4	13	80	3
35—39	9	9	79	3
40	11	4	82	2
41—	10	7	78	5

Vi ser att de som arbetar kort deltid har haft svårt att ta ställning till frågan. De har antagligen en kluven inställning. Bland dem som arbetar 20 timmar i veckan eller mer är ungefär 80 procent nöjda med sin arbetstid, oavsett dess

längd. Av alla heltidsanställda vill ungefär tio procent förkorta sin arbetstid med motsvarande lönesänkning. Av dem som arbetar 41 timmar i veckan eller mer är det sju procent som skulle vilja öka sin arbetstid, fler än bland dem som arbetar 40.

Tabell 20. Önskemål om ändrad arbetstid efter vanligen arbetad tid. Sysselsatta män och kvinnor.

Vanligen arbetade timmar/ vecka	Kortare		Längre		Oförändrad		Ej svar	
	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv
1—19	5	4	12	13	47	57	36	26
20—34	5	4	15	13	74	81	7	2
35—39	4	12	9	9	84	76	4	3
40	9	16	5	2	84	80	2	2
41—	9	14	8	3	78	80	5	3

Vi ser att av alla kvinnor som arbetar ”vanlig heltid”, 40 timmar i veckan, vill 16 procent förkorta sin arbetstid. Av männen är det nio procent. Av männen som arbetar mer än 40 timmar i veckan vill hela åtta procent öka sin arbetstid ännu mer.

3.3 Vilka vill öka sin arbetstid?

De heltidsanställda som vill öka sin arbetstid och därigenom sin lön är övervägande unga ensamstående män med övervikt för oorganiserade och SACO/SR-medlemmar.

Annars är det naturligt nog främst bland de deltidanställda som man vill öka sin arbetstid. Här fanns fortfarande 1988 med stor brist på arbetskraft ett relativt stort outnyttjat utbud — ca 150 000 deltidanställda som ville ha längre arbetstid.

Tabell 21. Deltidsanställda som vill öka sin arbetstid efter kön och ålder.

Ålder	MÄN		KVINNOR	
	Tusental deltidsanst	% som vill ha ökad arbetstid	Tusental deltidsanst	% som vill ha ökad arbetstid
16—19	31	20	56	24
20—24	17	25	53	19
25—34	24	21	212	10
35—44	22	23	251	15
45—54	12	14	162	15
55—59	10	9	70	10
60—64	39	2	72	3
Summa	155	15	877	13

Andelen deltidsanställda som vill öka sin arbetstid varierar inte med facklig huvudorganisation, utan det är ca 14 procent oavsett facklig tillhörighet. Det är färre deltidsanställda i statlig tjänst som vill öka sin arbetstid än hos övriga arbetsgivare. För övrigt är andelen deltidsanställda som vill öka sin arbetstid proportionell mot andelen deltidsanställda hos respektive typ av arbetsgivare. Det är således inte en större andel av de deltidsanställda inom landstingen som vill öka sin arbetstid än det är bland de deltidsanställda i enskild eller primärkommunal tjänst. Fler affärsbiträden och övriga med kommersiellt arbete — särskilt män — önskar öka sin arbetstid än i övriga yrken.

Visserligen väljer särskilt kvinnor att variera sin förvärvsarbetstid efter familjens behov, men det betyder inte att alla deltidsanställda med familjeansvar har den arbetstid de önskar, utan en hel del av dem skulle vilja arbeta mer.

Tabell 22. Andel deltidsanställda som vill öka sin arbetstid efter familjesituation.

	Tusental deltidsanst	Procent som vill öka arbetstiden
Gifta o samboende män	77	12
Ensamstående män	77	18
Gifta o samboende kvinnor		
med barn 0—6 år	229	9
med barn 7—11 år	106	15
med barn 12—16 år	86	14
utan barn	282	13
Ensamstående kvinnor		
med barn	38	21
utan barn	135	18

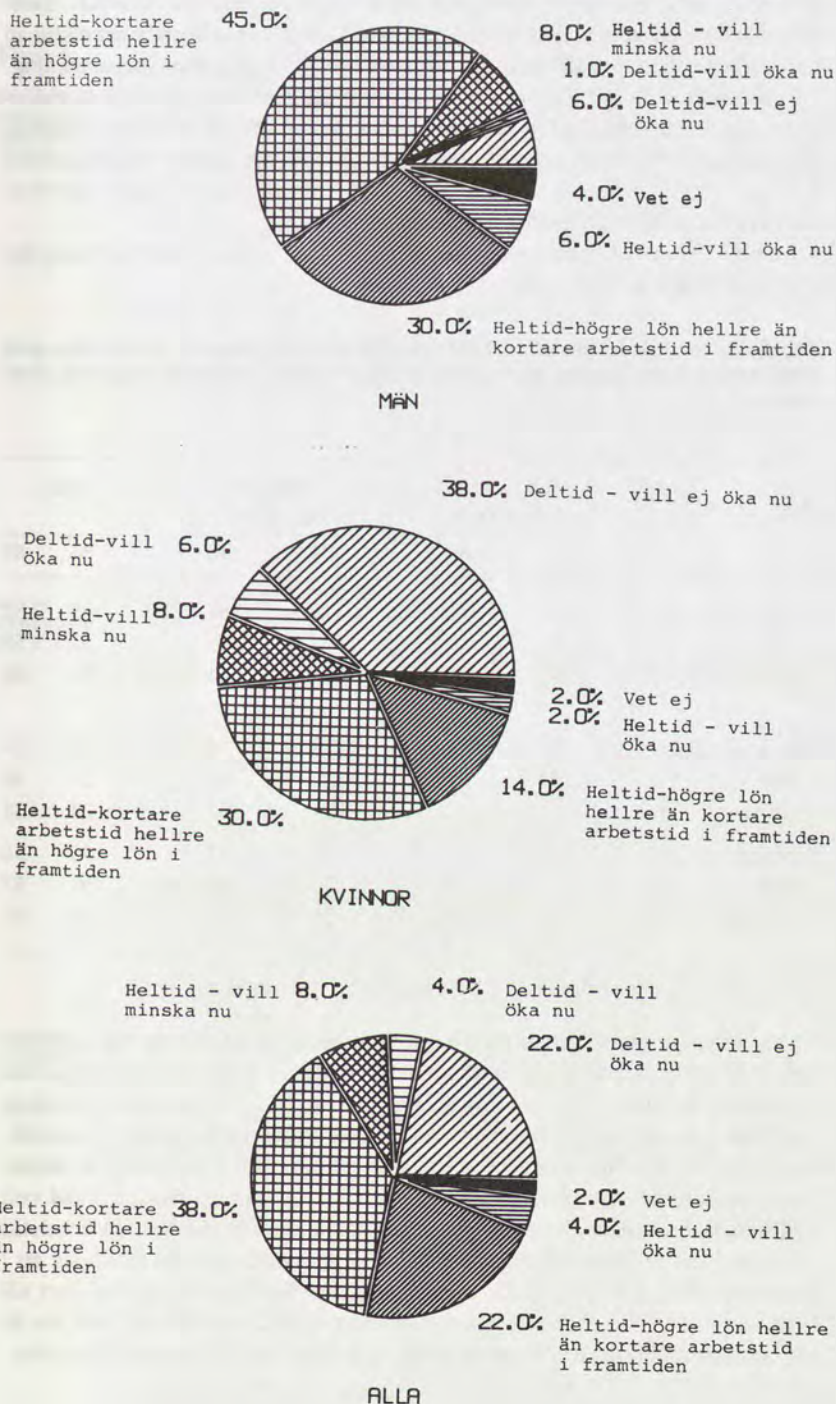
3.4 Önskad och faktisk arbetstid

Det fanns 1988 drygt en miljon deltidsanställda, varav cirka 890 000 inte ville öka sin arbetstid. De — 22 procent av alla anställda — har alltså genom sitt val visat att kortare arbetstid för dem är viktigare än högre lön.

Analysen hittills av arbetstidsönskemålen har grundat sig på hur man svarat på fråga tolv, huruvida man vill behålla sin arbetstid eller minska arbetstiden och därmed lönen eller öka sin arbetstid och få högre lön. Fråga sju anknyter mer till frågeställningen i den första frågan, huruvida en framtida produktivtetsökning skall tas ut som kortare arbetstid eller som ökad konsumtion. De tillfrågade fick i fråga sju välja mellan högre lön och bibehållen arbetstid eller bibehållen lön och kortare arbetstid. Frågan är likalydande med en fråga som ställdes i DELFA:s undersökning.

Genom att kombinera svaren på frågorna sju och tolv och ta hänsyn till om man arbetar hel- eller deltid får vi den översiktliga bild av faktisk och önskad arbetstid som framgår av figur 8.

Figur 8. Faktisk och önskad arbetstid. Män, kvinnor och samtliga anställda.



22 procent är alltså deltidanställda som inte vill öka sin arbetstid. Åtta procent är heltidsanställda som vill minska sin arbetstid även om lönen minskar. Sammanlagt nära en tredjedel av alla anställda har alltså redan kortare arbetstid än heltid eller är beredda att sänka sin arbetstid med motsvarande löneminskning. 38 procent av alla är heltidsanställda som föredrar en framtida arbetstidsförkortning med bibehållen lön framför en löneökning med bibehållen arbetstid. Det innebär att två tredjedelar av alla anställda — 60 procent av männen och 82 procent av kvinnorna — på ett eller annat sätt uttryckt att de för egen del föredrar kortare arbetstid framför högre lön.

I tabell 23 har vi jämfört resultaten av DELFA:s ² och vår undersökning där svaren på frågorna sju och tolv kombinerats.

Tabell 23. Total andel anställda 1984 och 1988 som ville minska arbetstiden med motsvarande lönesänkning eller valde kortare arbetstid i stället för högre lön. Procent.

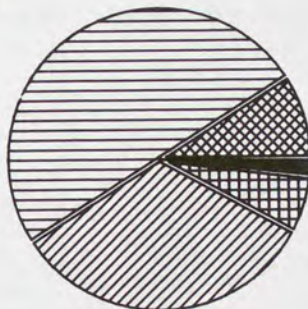
	Med motsvarande lönesänkning		I stället för högre lön		Totalt	
	84	88	84	88	84	88
Heltidsanställda	20	11	45	51	65	62
Män	18	9	44	49	62	58
Kvinnor	26	15	45	54	71	69
Deltidsanställda	5	4	23	34	28	38
Män	5	5	22	34	27	39
Kvinnor	5	4	24	34	28	38
Samtliga anställda	16	9	39	47	55	56
Män	17	8	43	48	60	57
Kvinnor	16	10	35	45	51	55

Vi har redan tidigare sett att andelen som är beredda att minska sin arbetstid med åtföljande lönesänkning är mindre i vår undersökning än i DELFA:s. Det kan ha att göra med olikheter i frågans formulering. Men den andel av samtliga anställda som antingen vill minska sin arbetstid med motsvarande lönesänkning eller föredrar kortare arbetstid framför högre lön i framtiden är nästan exakt densamma i de båda undersökningarna. Skillnaden mellan 1984 och 1988 består i att något färre av de heltidsanställda vill minska sin arbetstid 1988 än 1984 men att betydligt fler av de deltidanställda kan tänka sig att i framtiden göra det. Detta torde ha att göra med förskjutningen från kort till lång deltid så att fler deltidanställda 1988 än tidigare är nöjda med den lön de har och kan tänka sig en kortare arbetstid i framtiden om de får behålla sin lön.

3.5 Heltidsanställdas arbetstidsönskemål

Figur 9. Heltidsanställdas arbetstidsönskemål. Män, kvinnor och båda könen.

Hellre kortare
arbetstid än högre
lön i framtiden **50.0%**



9.0% Minskad arbetstid
och lön nu

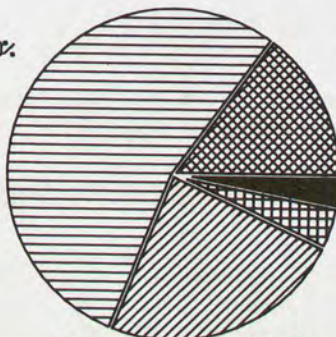
2.0% Vet ej

6.0% Ökad arbetstid
och lön nu

Hellre högre lön **33.0%**
än kortare arbets-
tid i framtiden

MÄN

Hellre kortare **54.0%**
arbetstid än högre
lön i framtiden



15.0% Minskad arbetstid
och lön nu

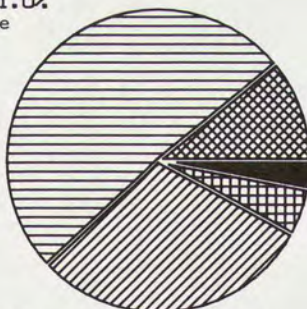
3.0% Vet ej

4.0% Ökad arbetstid
och lön nu

Hellre högre lön **24.0%**
än kortare arbets-
tid i framtiden

KVINNOR

Hellre kortare **51.0%**
arbetstid än högre
lön i framtiden



11.0% Minskad arbetstid
och lön nu

3.0% Vet ej

5.0% Ökad arbetstid
och lön nu

Hellre högre lön **30.0%**
än kortare arbets-
tid i framtiden

ALLA

Figur 9 innehåller delvis samma information som tabell 23, men i figuren finns också de som inte vill minska sin arbetstid med. 35 procent av de heltidsanställda är inte intresserade av någon arbetstidsförkortning, 39 procent av männen och 28 procent av kvinnorna.

Tabell 24. Heltidsanställdas arbetstidsönskemål efter kön och ålder. Radprocent.

	Kortare arbetstid och sänkt lön	Kortare arbetstid i st för höjd lön i framt	Bibehållen arbetstid och högre lön i framtiden	Längre arbetstid och högre lön	Vet ej
Män					
16—24	9	36	37	13	5
25—54	9	51	32	5	3
55—64	8	55	30	3	4
Kvinnor					
16—24	11	45	35	4	5
25—54	17	56	21	3	3
55—64	9	56	27	4	4

Fördelar man i stället de heltidsanställdas arbetstidsönskemål efter familjesituation, får man den bild som framgår av tabell 25.

Tabell 25. Heltidsanställdas arbetstidsönskemål efter familjesituation. Radprocent.

	Kortare arbetstid och sänkt lön	Kortare arbetstid i st för höjd lön i framt	Bibehållen arbetstid och högre lön i framtiden	Längre arbetstid och högre lön	Vet ej
Gifta män med barn					
0—6 år	10	54	29	5	3
7—11	9	50	32	5	3
12—16	7	56	31	2	3
utan barn	7	50	33	5	2
Ensamst män	7	43	35	10	5
Gifta kv med barn					
0—6 år	28	57	11	4	1
7—11	19	58	21	0	2
12—16	18	57	20	4	2
utan barn	14	56	24	3	3
Ensamst kv med barn					
0—6 år	23	61	17	0	0
7—11	8	42	33	13	4
12—16	15	55	25	0	5
utan barn	8	50	32	5	6

De ovanstående tabellerna talar i stort sett för sig själva. Det är bland de unga ensamstående man kan hitta några stora andelar som finner löneökning viktigare än arbetstidsförkortning. De heltidsarbetande kvinnorna med barn skulle i relativt stor utsträckning vilja minska sin arbetstid med motsvarande lönesänkning, och det är inte många av dem som föredrar högre lön framför kortare arbetstid i framtiden.

I tabell 26 har slutligen de heltidsanställdas arbetstidsönskemål fördelats efter facklig tillhörighet.

Tabell 26. Heltidsanställdas arbetstidsönskemål efter facklig huvudorganisation. Radprocent.

	Kortare arbetstid och sänkt lön	Kortare arbetstid i st för höjd lön i framt	Bibehållen arbetstid och högre lön i framtid	Längre arbetstid och högre lön	Vet ej
LO + övr org arb	9	53	30	4	4
TCO	12	55	27	4	2
SACO/SR	13	48	26	8	2
Oorganiserade	13	39	34	9	5

LO-medlemmarna vill i något mindre utsträckning än andra minska sin arbetstid och lön med motsvarande lönesänkning, och i något större utsträckning än andra öka sin lön i framtiden. SACO/SR-medlemmarna är i mindre utsträckning än andra nöjda med sin nuvarande arbetstid. Bland dem finns en större andel än bland övriga organiserade som både vill förkorta och förlänga sin arbetstid med motsvarande löneförändring. De oorganiserade är mindre intresserade av arbetstidsförkortning och mer av löneökning än vad de organiserade heltidsanställda är.

Slutligen skall en del iakttagelser nämnas om vilka heltidsanställda som skulle vilja minska sin arbetstid även med åtföljande lönesänkning. Vi har sett att det gäller en stor andel av de heltidsarbetande kvinnorna med barn. Det gäller också för ungefär en femtedel av följande kategorier: kvinnliga verkstadsarbetare, landstingsanställda, de som har oregelbunden och obekväm arbetstid och en vanligen arbetad tid på 40 timmar eller mer (inte när den vanligen arbetade tiden är 35—39 timmar). Det här torde vara fråga om kategorier som bara nått och jämnt orkar med sitt heltidsarbete och som riskerar förslitning.

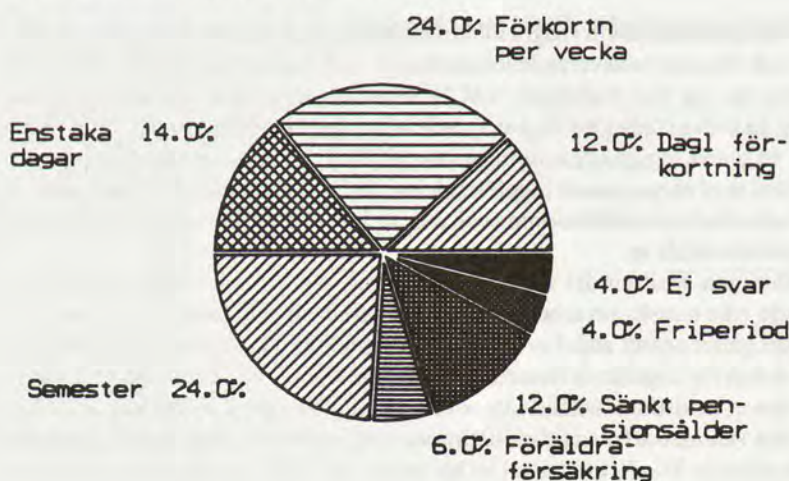
3.6 Hur vill man förkorta arbetstiden?

I fråga åtta har man fått ange hur man helst för egen del skulle vilja ta ut en eventuell arbetstidsförkortning. Frågans utformning korresponderar med fråga två, genom vilken man uppmärksammas på att t.ex. sex timmars arbetsdag och sex veckors semester är arbetstidsförkortningar av helt olika storlek. Att andelen som för egen del önskar ta ut en eventuell framtida arbetstidsförkortning som kortare arbetstid per dag — 12 procent — är så mycket lägre än motsvarande andel i DELFA:s undersökning där den var 30 procent beror säkert nästan helt och hållet på detta samt på att frågans utformning hos DELFA i viss mån "styrde" i riktning av daglig arbetstidsförkortning, inte på någon större förändring av åsikterna.

I DELFA:s undersökning frågade man dem som var beredda att minska sin arbetstid med åtföljande löneminskning om de ville förkorta arbetstiden per dag eller på något annat sätt. För dem som föredrog kortare arbetstid i stället för en framtida löneökning nämnde man alternativen per vecka, tidigare pension och semester men inte de övriga typer av arbetstidsförkortning som finns som alternativ i vår undersökning. De som svarade "per vecka" fick sedan ange om de skulle vilja förkorta arbetstiden per dag eller på något annat sätt.

Genom att presentera så många olika typer av arbetstidsförkortning att välja mellan kan vår undersökning å andra sidan kanske sägas "styra" bort från daglig arbetstidsförkortning. Andelen som föredrar semester och pension är densamma i DELFA:s undersökning som i vår.

Figur 10. Hur man vill förkorta sin egen arbetstid.



En fjärdedel skulle helst sluta tidigare t ex på fredagarna, och en fjärdedel vill ha längre semester.

De individuella önskemålen är lika spridda som de generella åsikterna i svaren på fråga två. Samgången mellan svaren på frågorna två och åtta är relativt stark, dvs. man tenderar att generellt förespråka den arbetstidsförkortning man själv skulle vilja utnyttja och vice versa. Av dem som i svaren på fråga två angett att utökad föräldraförsäkring är den viktigaste arbetstidsreformen är det dock 71 procent som för egen del inte kan eller vill utnyttja den typen av arbetstidsförkortning, och nära hälften av dem som finner pension viktigast vill själva förkorta sin arbetstid på något annat sätt.

De faktorer som har betydelse för vilken typ av arbetstidsförkortning man föredrar för egen del är framför allt familjesituation, ålder och kön.

Tabell 27. Hur man helst för egen del skulle vilja ta ut en eventuell arbetstidsförkortning, efter familjesituation och kön. Radprocent.

	Per dag	Per vecka	Enstaka dagar	Semester	Föräldraförs	Pension	Fria år	Ej svar
Gifta el samboende män								
m barn 0—6 år	16	18	13	28	12	6	5	3
yngsta barnet 7—11	9	24	13	34	4	11	3	2
” ” 12—16	8	24	13	27	0	21	4	3
utan barn	7	26	12	23	4	20	3	4
Ensamstående män	7	24	18	32	1	8	5	6
Alla män	9	24	14	28	4	13	4	4
Gifta el samboende kv								
m barn 0—6 år	23	17	11	19	25	3	1	2
yngsta barnet 7—11	20	26	19	22	2	7	5	1
” ” 12—16	14	28	15	16	1	16	6	5
utan barn	13	27	13	17	4	19	3	4
Ensamstående kvinnor								
m barn 0—6 år	46	12	2	18	16	2	5	0
yngsta barnet 7—11	18	27	9	26	3	15	3	0
” ” 12—16	18	27	24	21	0	3	9	0
utan barn	11	25	17	24	3	8	7	6
Alla kvinnor	16	24	14	19	7	12	4	4

Det är de ensamstående kvinnorna med små barn som har en så pressad dygnsrytm att en om än liten daglig arbetstidsförkortning är det angelägnaste. Bland alla heltidsarbetande kvinnor i arbete med barn under sju år är det 32 procent

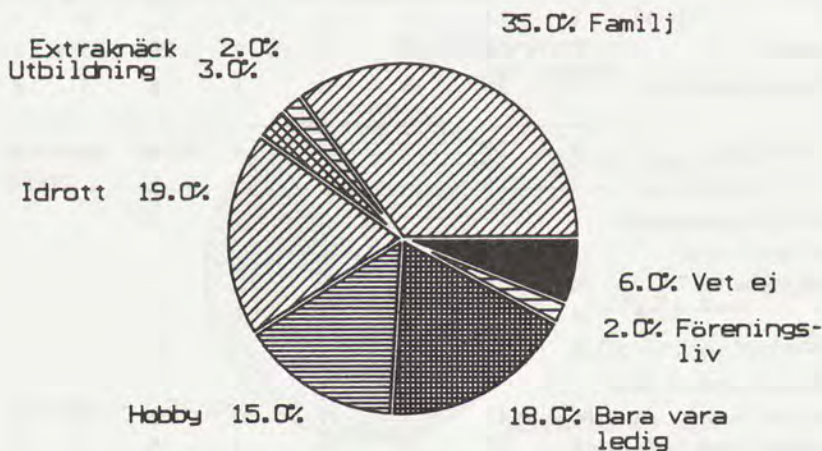
som också väljer daglig arbetstidsförkortning. Men trots att familjesituationen har samband med hur man skulle vilja förkorta sin arbetstid bör det påpekas att preferenserna varierar kraftigt också bland dem som har likartade familjesituationer.

Övriga faktorer som man skulle kunna tro hade betydelse för hur man önskar ta ut en arbetstidsförkortning har liten eller ingen betydelse. Restidens längd eller om man har flextid eller inte ger absolut inget utslag. Daglig arbetstidsförkortning är något populärare ju större ort man bor i, men skillnaderna är obetydliga. De små skillnader som finns med hänsyn till veckoarbetstid och arbetstidsförläggning beror i huvudsak på könsskillnader. Facklig tillhörighet spelar så gott som ingen roll. Den slutsats man får dra är att de individuella preferenserna helt enkelt varierar.

3.7 Hur utnyttja en eventuell arbetstidsförkortning?

Svaren på frågan om hur man helst skulle vilja utnyttja en arbetstidsförkortning på t.ex. två timmar i veckan framgår av figur 11.

Figur 11. Procent som vill använda en arbetstidsförkortning på två timmar i veckan till...



Mer än en tredjedel av alla skulle ägna två timmars extra ledighet i veckan åt familjen. För övrigt är det till sport/friluftsliv, hobbyverksamhet och till att bara vara ledig som man främst vill ägna tiden. Tre procent skulle studera, och två procent skulle ägna tiden åt föreningsliv eller ideell verksamhet. Det är inte

någon stor andel, men det motsvarar 76 000 personer. Tre procent skulle arbeta extra. Det är färre än de som säger att de i nuläget vill öka sin arbetstid.

Avgörande för hur man svarar på denna fråga är familjesituationen. Mer än tre fjärdedelar av kvinnorna med barn under tolv år och nära 70 procent av männen med barn under sju år skulle ägna en längre fritid åt familjen. Det är intressant att så pass många av småbarnsfäderna svarar på det sättet, medan de i större grad än kvinnorna tycks känna sig befriade från familjeansvaret när barnen blir äldre.

Tabell 28. Procent i olika familjesituationer och efter kön som vill använda två timmars kortare arbetsvecka till..

	Familj	Övert	Utb	Sport	Hobby	Ledig	Fören	Vet ej
Gifta el samboende män								
m barn 0—6 år	69	2	2	9	6	7	1	5
ungsta barnet 7—11	48	1	1	21	10	12	2	6
” ” 12—16	30	1	2	27	20	14	2	1
utan barn	17	2	2	26	22	20	3	8
Ensamstående män	10	5	5	30	19	20	2	10
Alla män	29	3	3	24	17	16	2	7
Gifta el samboende kv								
m barn 0—6 år	78	1	1	7	3	7	0	3
ungsta barnet 7—11	67	0	6	6	7	10	1	5
” ” 12—16	47	1	4	10	14	20	1	4
utan barn	30	0	3	15	16	27	2	6
Ensamstående kvinnor								
m barn 0—6 år	77	0	3	7	5	9	0	0
ungsta barnet 7—11	74	0	0	3	3	12	3	6
” ” 12—16	62	0	3	12	15	9	0	0
utan barn	11	1	6	24	17	28	3	10
Alla kvinnor	42	0	4	14	13	20	2	6

De flesta av mödrarna med barn under tolv år och av småbarnsfäderna tycks således inte kunna tänka sig att använda en arbetstidsförkortning till något annat än hem och familj. För övriga kategorier har andra individuella preferenser större möjlighet att ge utslag. Värt att nämna kan vara att sex procent av männen 16—24 år skulle ägna sig åt extraknäck/övertid, att andelen som skulle ägna sig åt studier är störst bland de redan välutbildade samt att de som främst skulle ägna sig åt föreningsliv är män och kvinnor över 45 år, SACO/SR-medlemmar i något större utsträckning än andra.

3.8 Önskad arbetstidsförläggning

För att undersöka i vilken utsträckning människor är nöjda med den arbetstidsförläggning de har ställde vi följande fråga:

Oavsett vilken arbetstid Du har för närvarande:
vill Du arbeta

På vanlig dagtid måndag-fredag

På lördagar och söndagar

På helger som t.ex. påsk el midsommar

På kvällar

På nätter

Skiftgång eller efter turlista

Svarsfördelningen för samtliga anställda ser ut så här:

Tabell 29. Önskad arbetstidsförläggning.

Vill arbeta:	Ja	Kanske	Nej	Ej svar
Dagtid må—fr	88	4	4	4
Lördagar och söndagar	5	17	65	13
Storhelger	2	6	78	14
Kvällar	8	21	58	13
Nätter	5	10	71	13
Skift el turlista	7	14	67	13

De allra flesta vill arbeta på vanlig dagtid, men fyra procent eller 170 000 personer vill inte göra det. Det är ganska många som vill eller kan tänka sig att arbeta på alla obekväma tider utom på storhelger.

Fördelar vi svaren efter den arbetstidsform de tillfrågade faktiskt har blir resultatet som i tabell 30.³

Det framgår av tabellen att det bara är de som arbetar vanlig dagtid som är riktigt nöjda. En hel del av dem svarar "kanske" på frågorna om de skulle vilja arbeta på mer udda tider, men få svarar "ja".

De som faktiskt arbetar på udda tider svarar ja i mycket större utsträckning men också bland dem är andelen "nej"-svar mycket hög.

En kategori som skiljer ut sig från övriga är de skiftarbetande, där nära hälften säger sig vilja arbeta skift och ytterligare 20 procent svarar "ja kanske". Det är anmärkningsvärt att så många av de skiftarbetande säger att det är den arbetstid de föredrar, när det allmänt anses som en oattraktiv och hälsovådlig arbetstidsform. Kontrasten mot dem som har schemalagt arbete är påfallande. Av dem är det inte mer än 18 procent som säger sig vilja arbeta skift eller efter turlista, och 21 procent som svarar "kanske". Det ligger nära till hands att tro att detta är fråga om en könsskillnad, men det är det inte. Skiftarbetande av båda könen svarar "ja" på frågan om de vill arbeta skift eller efter turlista i mycket högre utsträckning än vad både män och kvinnor gör som har schemalagd arbetstid.

Tabell 30. Önskemål om arbetstidsförläggning efter arbetstidsform. Anställda. Kolumnprocent.

Vill arbeta:	Arbetstidsform						Alla utom dagt må-fr
	Dagtid må-fr	Dagtid även lör-sö	Regelb förskj	Schema el tur- lista	Skift	Övriga ore- gelb	
Dagtid må-fr							
Ja	96	87	75	76	59	83	76
Kanske	1	5	8	9	11	7	8
Nej	1	3	10	11	22	4	9
Ej svar	2	4	7	4	8	7	6
Lörd-sönd							
Ja	2	10	5	10	10	12	9
Kanske	13	22	20	25	17	25	23
Nej	74	55	62	55	59	50	56
Ej svar	12	13	13	10	15	13	12
Storhelger							
Ja	1	5	12	17	19	15	5
Kanske	13	22	20	25	17	25	10
Nej	83	70	55	47	38	48	73
Ej svar	12	14	13	10	15	12	12
Kvällar							
Ja	3	9	12	17	19	15	8
Kanske	20	21	20	26	29	26	22
Nej	66	56	55	47	38	48	59
Ej svar	12	14	13	10	15	12	12
Nätter							
Ja	2	5	19	10	18	47	11
Kanske	9	11	11	16	15	14	13
Nej	78	71	60	65	52	66	63
Ej svar	11	14	13	11	14	12	12
Skift e d							
Ja	2	5	6	18	47	7	14
Kanske	12	13	13	21	20	17	18
Nej	75	68	68	52	23	65	57
Ej svar	11	13	13	9	10	11	11
Tusental	2 395	272	312	590	152	217	1 575

De flesta önskar alltså arbeta på vanlig dagtid, men en hel del av dem som har udda arbetstider — särskilt skiftarbetare — accepterar detta. Det är antagligen fråga om en urvalsmekanism så att de som inte står ut med udda arbetstider söker sig därifrån.

Den faktiska arbetstidsförläggningen är den enda studerade variabeln utom ålder som ger något påtagligt utslag i fråga om vilka arbetstider man kan tänka sig att arbeta på. Kön och familjesituation spelar så gott som ingen roll. I Hushållens arbetstider visas också att familjesituationen inte har något påtagligt samband med arbetstidsförläggningen.

Andelen som kan tänka sig att arbeta på udda tider varierar relativt kraftigt med ålder, som framgår av tabell 31. Det är många fler bland de yngre än bland de äldre som kan tänka sig att arbeta på udda tider.

Tabell 31. Andel i skilda åldersgrupper som svarar "ja" eller "ja kanske" på frågan om de vill arbeta på...

Ålder	Lö-Sö		Storhelger		Kvällar		Nätter		Skift el turlista	
	Ja	Kanske	Ja	Kanske	Ja	Kanske	Ja	Kanske	Ja	Kanske
16—19	9	33	6	12	12	31	11	21	7	26
20—24	8	24	3	10	15	30	12	22	11	26
25—34	6	20	3	8	11	26	7	16	8	16
35—44	4	15	2	5	7	21	4	9	7	11
45—54	3	12	2	5	3	24	3	3	5	9
55—59	2	10	1	5	2	13	2	2	4	10
60—64	3	9	2	3	3	12	3	2	4	8

3.9 Inflytande på arbetstidsförläggningen

Följande fråga avsåg att utröna hur viktigt den enskilde finner det att kunna påverka sin egen arbetstidsförläggning.

Hur viktigt är det för Dig att själv kunna påverka...

När Du börjar och slutar för dagen

När Du skall ha semester

Möjlighet att arbeta in tid och ta ut den som ledighet senare

De allra flesta anser att det är viktigt eller ganska viktigt att kunna påverka sin arbetstidsförläggning i alla dessa avseenden. Att kunna påverka semesterförläggningen är allra viktigast, medan möjligheten att arbeta in tid inte framstår som viktig för lika många.

Tabell 32. Önskemål om inflytande på arbetstidsförläggningen.

	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Inte alls viktigt	Ej svar
Börja och sluta	43	41	10	6
Semester	64	27	3	6
Arbeta in	39	36	18	7

I fråga om skillnader mellan grupper i svaren på denna fråga kan man säga att de dels avspeglar hur uppbyggd ens tid och ens valmöjligheter är av annat än förvärvsarbete, dels den grad av inflytande man faktiskt redan har. Yngre ensamstående är minst intresserade av de här typerna av inflytande, småbarnsföräldrar mest. Tjänstemän och dagtidsarbetande anger i större utsträckning att det är viktigt för dem att kunna påverka sin arbetstidsförläggning i de ovanstående avseendena än vad arbetare och sådana med obekvämt arbetstidsförläggning gör.

3.10 Regionala skillnader?

De regionala attitydskillnaderna är genomgående små eller obefintliga. Detta är förvånande eftersom arbetsförhållanden, restider m.m. varierar så kraftigt mellan olika ortstyper. Det finns kanske eller troligen skillnader i arbetstidsattityder mellan orter med olika karaktär och traditioner, men de är svåra att fånga med de mått vi använt. Åsikterna i arbetstidsfrågorna är i stort sett desamma i norra glesbygden som i Storstockholm.

¹ Uppgifterna i tabell 17 och 18 är, förutom från arbetstidskommitténs egen undersökning, hämtade från: SCB 1976 Levnadsförhållanden rapport 2, SCB 1985 Levnadsförhållanden rapport 47, DELFA 1985 rapport debatt 3 och DELFA 1985 rapport debatt 7. Uppgifterna från levnadsnivåundersökningarna har man tagit fram åt oss på institutet för social forskning, och ULF-undersökningarna 1984/85 och 1986/87 har SCB bearbetat åt oss.

I arbetstidskommitténs undersökning är det partiella bortfallet på denna fråga 2,9 procent. För att möjliggöra jämförelse med tidigare undersökningar särredovisas inte detta bortfall, utan procentberäkningarna har gjorts på *de svarande* på samma sätt som i ULF-undersökningarna.

² 1985 DELFA Rapport debatt 7, s. 4.

³ De som enbart arbetar på lördagar och söndagar ingår i "alla utom dagtid må-fr" men har inte redovisats som separat kategori. En mycket stor andel av dem har avstått från att svara.

Arbetstidsenkät

Uppgifterna är sekretesskyddade enligt
sekretesslagen 9 kap 4 § (SFS 1980:100)
Uppgiftsskyldighet föreligger ej

Arbetstidsenkät

Januari 1988

Insändes till SCB, 701 89 ÖREBRO
Svarskuvert bifogas

En mycket omdiskuterad fråga är om vi skall förkorta vår arbetstid eller inte och i så fall på vilket sätt.

Arbetstidskommittén är en statlig utredning som har till uppgift att utreda arbetstidsfrågor och belysa effekterna av olika slag av arbetstidsförkortningar. Det är på uppdrag av arbetstidskommittén som vi ber Dig besvara frågorna.

Frågorna gäller både vilka åsikter Du har om arbetstider rent allmänt, hur de bör regleras i lag och avtal, – frågor 1-6 som besvaras av alla –, samt önskemål om och synpunkter på den egna arbetstiden – frågor 7-14, som besvaras av dem som har förvärvsarbete, även tjänstlediga.

Frågorna 1-6 besvaras av alla

Fråga 1

Det finns ju många olika åsikter om vad man i första hand skall satsa framtida ekonomisk tillväxt på, t ex på ökad privat konsumtion genom högre löner eller på offentliga tjänster som t ex sjukvård och utbildning. Många anser också att en arbetstidsförkortning är mycket angelägen.

Vad tycker Du är viktigast?

Rangordna alternativen efter hur viktiga Du tycker att de är. Sätt en ring runt ettan för det alternativ som Du tycker är viktigast, runt tvåan för det näst viktigaste och runt trean för det minst viktiga av de här alternativen.

Om Du tycker att vi inte skall satsa några ytterligare resurser på något eller några av alternativen så sätt en ring runt 0. Om Du inte kan ta ställning sätt en ring runt 8.

Ökad privat konsumtion	1	2	3	0
Ökade offentliga tjänster	1	2	3	0
Kortare arbetstid	1	2	3	0
Kan ej ta ställning				8

SCBs kontaktpersoner

Tel

Olle Wessberg
Solveig Thudin

08/783 50 56
08/783 48 32

Arbetskraftsundersökningarna

Arbetstidsenkät

Fråga 2

Om man tänker sig att arbetstiden skall förkortas med totalt fem procent, och man satsar hela den arbetstidsförkortningen på ett enda alternativ, så skulle något av nedanstående sju alternativ kunna genomföras.

Alternativen är ungefär likvärdiga ur samhällsekonomisk synpunkt.

Vilka två sätt att förkorta arbetstiden tycker Du att det är viktigast att satsa på?

Markera det viktigaste och det näst viktigaste alternativet genom att sätta en ring runt ettan för det alternativ som Du tycker är viktigast och en ring runt tvåan för det näst viktigaste. Övriga alternativ lämnas omarkerade, men om Du tycker att man inte alls bör satsa på något eller några av alternativen så sätt en ring runt nollan.

24 minuters daglig förkortning	1	2	0	18
2 timmars förkortning per vecka, t ex fredagar	1	2	0	19
En extra ledig dag per månad	1	2	0	20
12 dagars längre semester	1	2	0	21
Utökad föräldraförsäkring t ex ytterligare 2 års hel ledighet per barn eller t ex 4 år med halv ledighet	1	?	0	22
Sänkt allmän pensionsålder med 2 år	1	2	0	23
1,5 års "friperiod mitt i livet"	1	2	0	24

Fråga 3

Om man genomför en arbetstidsförkortning, tycker Du då att alla bör få kortare arbetstid, eller tycker Du att den i första hand skall gälla för vissa grupper?

Ringa ett alternativ

Alla bör få kortare arbetstid	1	25
Vissa grupper bör få kortare arbetstid	2	

Fråga 4

Om man skulle genomföra en arbetstidsförkortning för vissa grupper, vilket av nedanstående alternativ skulle Du i första hand förorda?

Ringa ett alternativ

Utökad föräldraförsäkring, som kan tas ut som längre sammanhängande ledighet och/eller kortare arbetsdag för småbarnsföräldrar	1	26
Kortare arbetstid för dem som har oregelbunden eller annan obehaglig arbetstid	2	
Fler semesterdagar för vissa grupper (främst de med kortast semester)	3	
Sänkt pensionsålder (frivillig) för personer med lång tid bakom sig på arbetsmarknaden och/eller speciellt tunga eller besvärliga arbetsförhållanden	4	

Arbetstidsenkät

Fråga 5

Antag att en allmän arbetstidsförkortning till 38 timmars normalarbetsvecka genomförs. På vilken nivå tycker Du då att det skall avgöras hur den ska tas ut?

Centralt – genom lag eller centralt avtal – bestäms hur arbetstiden skall förkortas, t ex med 24 minuter per dag.

Lokalt – genom avtal på varje arbetsplats – bestäms hur arbetsveckan skall se ut. Det kan t ex innebära att man på en arbetsplats tar ut hela förkortningen på fredagen, medan man på andra arbetsplatser förkortar arbetstiden varje arbetsdag.

Individuellt – genom avtal mellan individen och arbetsgivaren. Individen ges då möjlighet att variera sin arbetstid, så att man ett år kanske arbetar 40 timmar i veckan för att nästa år arbeta bara 36 timmar eller så kan man spara ihop tid till en längre sammanhängande ledighet. Detta alternativ brukar i debatten kallas för att man inför en arbetstidsbank, ett alternativ som innebär att arbetstiden för heltidsanställda kan variera även på samma arbetsplats.

På vilken nivå tycker Du att att den här frågan skall avgöras?

Ringa ett alternativ

Centralt	1
Lokalt	2
Individuellt	3
Vet inte	4

27

Fråga 6

I vårt allmänna pensionssystem finns vissa möjligheter till rörlig pensionsålder för personer mellan 60 och 65 år genom delpension, förtida uttag av ålderspensionen och förtidspension för äldre. Pensionssystemet ger också vissa möjligheter att skjuta upp pensionsuttaget till mellan 65 och 70 års ålder med motsvarande höjning av pensionen.

Tycker Du att det är angeläget att man förbättrar möjligheterna till en rörlig pensionsålder?

Ringa 1 eller 2 vid samtliga alternativ

Bättre möjligheter att vara kvar i arbetet efter 65 års ålder med motsvarande höjning av pensionen

Ja Nej

1 2

28

Bättre möjligheter för alla att kunna gå i pension före 65 års ålder utan minskning av ålderspensionen?

1 2

29

Bättre möjligheter för personer med lång tid bakom sig på arbetsmarknaden att kunna gå i pension före 65 års ålder utan minskning av ålderspensionen

1 2

30

Resten av frågorna (7-14) handlar om den egna arbetstiden och skall endast besvaras av dem som har jobb/förvärvsarbete (även tjänstlediga)

Fråga 7

Om Du fick välja, vilket skulle Du tycka var bäst för egen del, högre lön med bibehållen arbetstid eller kortare arbetstid än Du har nu med bibehållen lön?

Ringa ett alternativ

Oförändrad arbetstid och högre lön	1
Oförändrad lön och kortare arbetstid	2
Vet ej	3

31

Arbetsstidsenkät

Fråga 8

Hur skulle Du helst vilja ta ut en eventuell arbetsstidsförkortning för egen del?

Ringa ett alternativ

Daglig förkortning	1
Förkortning per vecka, t ex fredagar	2
Enstaka lediga dagar	3
Längre semester	4
Utökad föräldraförsäkring	5
Sänkt pensionsålder	6
Friperiod mitt i livet	7

32

Fråga 9

Om det blev en arbetsstidsförkortning på t ex 2 timmar i veckan, vad skulle du helst vilja använda den tiden till?

Ringa ett alternativ

Till familj, barn och hushållsarbete	1
Till (mer) övertid och/eller extraknäck	2
Till utbildning	3
Till sport, idrott, friluftsliv eller liknande	4
Till hobbies	5
Till att bara vara ledig	6
Till föreningsliv, ideell verksamhet mm	7
Skulle få svårt att fylla den fritiden	8
Vet ej	9

33

Fråga 10

Oavsett vilken arbetstid Du har för närvarande:
Vill Du arbetaRinga 1, 2 eller 3
för varje alternativ

	Ja	Ja kanske	Nej
På vanlig dagtid måndag – fredag	1	2	3
På lördagar och söndagar	1	2	3
På helger som t ex påsk eller midsommar	1	2	3
På kvällar	1	2	3
På nätter	1	2	3
Skiftgång eller efter turlista	1	2	3

34

35

36

37

38

39

Fråga 11

Hur viktigt är det för Dig att själv kunna påverka

Ringa 1, 2 eller 3 för varje alternativ

	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Inte alls viktigt
När Du börjar och slutar för dagen	1	2	3
När Du skall ha semester	1	2	3
Möjlighet att arbeta in tid och ta ut den som ledighet senare	1	2	3

40

41

42

Arbetstidsenkät

Fråga 12

Om Du bortser från tanken på en allmän arbetstidsförkortning och besvarar den här frågan med utgångspunkt från hur det är just nu. Skulle Du då vilja förändra den arbetstid som Du har idag om Din lön påverkades av detta?

	Ringa ett alternativ
Minska arbetstiden och minska lönen	1
Öka arbetstiden och öka lönen	2
Behålla nuvarande arbetstid	3

43

Frågorna 13 och 14 besvaras endast av den som är gift eller sambo

Fråga 13

Hur överensstämmer Din egen arbetstid med Din maka/make/sambos arbetstid? Titta på skissen nedanför och försök att hitta det alternativ som bäst stämmer överens för er och markera detta genom att ringa in siffran till höger. Utgå ifrån den faktiska arbetstiden, dvs ta inte hänsyn till restider och eventuella variationer i arbetstiden p g a flextid. (Om inte båda arbetar alla dagar i veckan så markera det alternativ som gäller för de dagar ni båda arbetar)

OBS att grå markering betyder arbetstid som är gemensam



		Ringa ett alternativ
	Vi börjar och slutar samtidigt eller nästan samtidigt	1
	Vi börjar samtidigt eller nästan samtidigt men den ena slutar senare än den andra	2
	Vi börjar inte samtidigt och slutar inte samtidigt	3
	Den ene börjar tidigare men vi slutar samtidigt eller nästan samtidigt	4
	Ingen eller nästan ingen del av arbetstiden sammanfaller	5
	Min maka/make/sambo förvärvsarbetar inte	6
	Inget av alternativen ovan passar in	7

44

Fråga 14

Arbetar Du och Din maka/make/sambo enligt ovanstående schema därför att

Ringa ett alternativ

Ni inte själva kan påverka er arbetstid	1
Ni har själva valt att arbeta så för att ni tycker att det passar er bra	2
Ni har valt att arbeta så för att det är bäst för barnen	3
Ni måste arbeta så här för att klara barn tillsynen	4
Vi arbetar så p g a något annat skäl	5

45

Bilaga 3

Faktiska, möjliga och önskade arbetstider

av Anders Björklund

Förord

På grundval av en tidsanvändningsstudie har Anders Björklund analyserat vilka möjligheter som arbetstagare har att förändra sina arbetstider och önskemålen att göra sådana förändringar.

Docent Anders Björklund vid Industrins utredningsinstitut och Institutet för social forskning har utarbetat rapporten och ansvarar för dess innehåll. Genom denna rapport fick arbetstidskommittén möjlighet att analysera ytterligare en viktig komponent av vad arbetstid betyder för välfärden.

Mona Sahlin

ordf. i arbetstidskommittén

Förord

Det grundar sig på en överenskommelse mellan den Andra Riksdagen och den Andra Riksdagen att det är viktigt att utvärdera den Andra Riksdagens verksamhet och dess resultat. Detta innebär att det är viktigt att utvärdera den Andra Riksdagens verksamhet och dess resultat.

Enligt den Andra Riksdagens beslut om utvärdering av den Andra Riksdagens verksamhet och dess resultat, ska den Andra Riksdagen utvärdera sin verksamhet och dess resultat. Detta innebär att det är viktigt att utvärdera den Andra Riksdagens verksamhet och dess resultat.

Ämne: Utvärdering

av den Andra Riksdagens verksamhet och dess resultat.

Inledning

Sambanden mellan faktiska, önskade och möjliga arbetstider är viktiga att känna till av flera skäl. Först och främst är den enskilde anställdes individens välfärd beroende av hur de faktiska arbetstiderna överensstämmer med de önskade. Alltför stora avvikelser mellan faktiska och önskade arbetstider per vecka kan upplevas mycket negativt. Den individuella tillfredsställelsen med ett arbete beror i stor utsträckning också på möjligheterna att utnyttja den faktiska arbetstiden; sociala kontakter på arbetsplatsen och möjligheten att uträtta enklare personliga ärenden är konkreta exempel.

Man kan också tänka sig att personer vars arbetstider överensstämmer med önskemålen fäster ett värde i att ha ett arbete som medger möjligheter att ändra arbetstiden uppåt och nedåt. Sådana möjligheter innebär ju en handlingsberedskap i händelse av att man ändrar sina önskemål till följd av förändrade ekonomiska villkor eller ändrade familjeförhållanden eller liknande.

Ett annat skäl till att skaffa sig kunskap om sambanden mellan faktiska, önskade och möjliga arbetstider har att göra med analysen av hur ändrade ekonomiska incitament påverkar arbetsutbudet. Detta är ju en klassisk nationalekonomisk frågeställning och den är bl.a. aktuell i diskussionen kring marginalskatterna i den sittande inkomstskattekommittén.

För att förändrade ekonomiska incitament skall kunna påverka arbetsutbudet krävs, åtminstone på kort sikt, självfallet att de anställda på sina arbetsplatser har möjlighet att förändra sina arbetstider. Om arbetsgivaren inte tillåter variationer uppåt eller nedåt är det svårt att omedelbart reagera på ekonomiska incitament. Förändrade arbetstider kan då kräva byte av arbete eller att man skaffar ett extraarbete, något som visserligen kan vara möjligt men normalt tar tid.

Syftet med denna rapport är att presentera ny beskrivande information om faktiska, önskade och möjliga arbetstider. Data är hämtade från det så kallade HUS-materialet, som kommit fram i ett samarbetsprojekt mellan Göteborgs universitet och Industriens Utredningsinstitut med professor Anders Klevmarcken som projektledare. Drygt 2 500 individer, tillhörande ca 2 000 hushåll, intervjuades både 1984 och 1986 om en mängd hushållsekonomiska faktorer. Ett visst bortfall noterades från 1984 till 1986. Den fortsatta analysen bygger på data från 1 863 sysselsatta personer 1984 och 1 422 personer 1986.

Faktiska arbetstider 1984 och 1986

De faktiska veckoarbetstiderna ¹ under 1984 och 1986 framgår av tabellerna 1a och 1b. Man kan se en uppgång från 35,8 till 36,6 timmar per vecka och uppgången var kraftigare för kvinnor än för män. Denna utveckling kan dokumenteras med högre precision med hjälp av arbetskraftsundersökningarna (AKU) men vi kan notera att HUS-data ger en likartad bild som är konsistent med AKU. Det framgår också att arbetstiderna är längre för högutbildade än för lågutbildade, något som också är ett vanligt resultat från ekonometriska studier av arbetsutbudets bestämningsfaktorer.

Vidare kan man se att bara omkring tio procent av de sysselsatta hade extraarbeten och att dessa personer arbetade bara drygt fem timmar per vecka på dessa extraarbeten. Sammantaget ger därför sysselsättningen i extraarbeten ett mycket litet bidrag till det samlade arbetsutbudet.

Det finns ett svagt samband mellan förekomst och omfattning av extraarbeten och arbetstiden på det huvudsakliga arbetet i riktning mot mer extraarbete för dem som har korta tider på det huvudsakliga arbetet. Detta illustreras av tabellerna 2a och 2b.

Frihet att utnyttja den faktiska arbetstiden

Frihet att utnyttja den faktiska arbetstiden är framför allt av intresse ur individuell välfärdssynvinkel. Därmed blir det också relevant att undersöka om det finns systematiska skillnader i denna frihet och om dessa skillnader förstärker eller försvagar andra skillnader exempelvis inkomstskillnader.

Tabell 3a ger information om tid för måltidsraster, vanliga raster och personliga ärenden från 1984 års intervjuer. Det framgår att de anställda i genomsnitt har 40 minuter för måltidsraster som inte räknas till arbetstid. Skillnaden mellan ålders- och utbildningsgrupper är mycket liten. Däremot har män längre tid för måltidsraster än kvinnor. Detta kan dock bero på att kvinnor har kortare arbetstider än män. Överhuvudtaget måste beaktas att skillnader i arbetstider inte har "kontrollerats för" i dessa tabeller.

Tiden till kafferaster och liknande på ordinarie arbetstid är omkring 20 minuter per dag och den är tämligen jämnt fördelad mellan grupper. De yngre har dock något längre tid för raster.

De anställda uppger vidare att i genomsnitt 11 minuter per dag av den ordinarie arbetstiden kan utnyttjas för personliga saker som att tala med vänner m.m. Skillnaderna är små även i detta avseende, med undantag för klart högre tal för

män än för kvinnor. Dessa skillnader mellan könen svarar dock mot de skillnader som finns i total arbetstid.

I 1986 års intervjuer formulerades frågorna något annorlunda (se tabell 3b). Vad gäller möjligheten att samtala med arbetskamrater under arbetets gång finner man att ca 12 procent (11,9 procent) av de anställda saknade denna möjlighet. Något fler kvinnor än män saknade denna möjlighet och de äldre var också något missgynnade i förhållande till de yngre.

Ca 12 procent (12,3 procent) uppgav att de inte kunde ringa ett privat telefonsamtal under arbetstid. Kvinnorna var även här något missgynnade jämfört med männen medan åldersskillnaderna var obetydliga. De lågutbildade hade den högsta andelen (15,4 procent) som saknade möjligheten att ringa telefonsamtal, medan de mellanutbildade uppvisade den lägsta andelen (8,8 procent).

Att med kort varsel bli ålagd att utföra övertidsarbete måste betecknas som en frihetsinskränkning i arbetet. Drygt 60 procent (13,9 procent ofta och 47,5 procent ibland) av de anställda blir ålagda att göra detta ofta eller ibland. Kvinnor och unga och lågutbildade är dock gynnade i detta avseende jämfört med män, äldre respektive högutbildade. Detta sammanhänger troligen med att chefsbefattningar i större utsträckning än andra arbeten är förknippade med krav på att med kort varsel utföra övertidsarbete.

De ekonomiska villkoren för övertidsarbete har också relevans från välfärdsynpunkt. Tabell 4 visar att ca 11 procent inte erhöll ersättning för extra arbetstimmar utöver de vanliga. Denna nivå gällde både 1984 och 1986. Det var fler män än kvinnor, fler äldre än unga och fler hög- än lågutbildade som inte erhöll övertidsersättning.

Bland dem som får övertidsersättning uppgav ca 60 procent att de får mer betalt för övertiden. Övertidsersättningen i procent låg på drygt 60 procent och varierar mycket litet mellan olika grupper.

Möjliga och önskade arbetstider

Möjligheten att öka eller minska arbetstiden behöver inte vara så viktig för dem vars önskemål överensstämmer med de faktiska arbetstiderna. Om ändrade ekonomiska villkor snabbt skall ge utslag i förändrade arbetstider krävs dock faktiska möjligheter att förändra sina arbetstider.

1984 rapporterade 61,7 procent av de anställda att arbetsgivarna inte tillåter fler arbetstimmar mot betalning (tabell 5a). Majoriteten av de anställda upplevde således en sådan restriktion. Av dessa var det dock bara 11,2 procent som ville arbeta fler arbetstimmar med oförändrad timersättning varför ca 7 procent (0,617x0,112) av de anställda var förhindrade att realisera sin önskan om fler arbetstimmar hos sin arbetsgivare.

I genomsnitt ville dessa personer arbeta 10,2 timmar mer per vecka.² Ungdomar är kraftigt överrepresenterade bland dem som vill men inte får arbeta mer. Detta antyder att restriktioner av detta slag kan vara relativt kortvariga och att de uppkommer under den fas i livet då man prövar sig fram på olika jobb.

Mönstret 1986 var ganska likartat, även om andelen som uppgav att arbetsgivaren inte tillåter fler timmar sjunkit från 61,7 procent till 52,9 (tabell 5b).

Denna förändring, som var särskilt påtaglig för unga, kan mycket väl vara konjunkturbetingad. Dessutom hade skillnaderna mellan män och kvinnor minskat från 1984 till 1986.

Tabellerna 6a och 6b ger motsvarande information om möjligheten och önskemålen att *reducera* sina arbetstider. Även för denna förändring är en majoritet av de anställda förhindrade av sina arbetsgivare — 69,1 procent 1984 och 58,8 procent 1986. Av dessa var det dessutom 12,0 respektive 16,6 procent som skulle vilja arbeta färre timmar. Det var således ca 8 (0,691x0,12) respektive 10 procent (0,588x0,166) av de anställda som upplevde en bindande restriktion att sänka sina arbetstider. Detta var något fler än de som var förhindrade att öka sina arbetstider, varför de restriktioner som rådde dessa år netto tenderade att höja den faktiska sysselsättningen. Skillnaden i storlek mellan grupperna som ville (men inte kunde) höja respektive sänka sina arbetstider var dock små.

Mot denna bakgrund kan man fråga sig om de som är förhindrade att öka sina arbetstimmar hos den huvudsakliga arbetsgivaren i stället kan realisera sina önskemål med hjälp av extraarbeten. Tabell 7 visar på ett tydligt mönster att extraarbeten är vanligare hos dem som vill men inte får öka arbetstiden, men bara som högst 17 procent år 1984 i denna grupp hade extraarbete.

Därför fungerar extraarbeten bara i begränsad utsträckning som medel att realisera sina faktiska önskemål.

Önskemål inför pensioneringen

Frågorna om önskemål inför pensioneringen ställdes till dem som vid intervju-tidpunkten var 50—65 år gamla. Svaren presenteras i tabellerna 8a och 8b.

1984 uppgav 77,9 procent att de hade en förutbestämd pensionsålder på sitt arbete. En klar majoritet av dessa (69,7 procent) hade 65 år som pensionsålder. Detta betyder att drygt hälften (0,779x0,697) hade arbeten med förutbestämd pensionsålder på 65 år. Omvänt betyder detta också att nästan hälften av alla anställda i åldern 60 till 65 år hade andra förhållanden än vad som brukar betecknas som den "normala", nämligen förutbestämd pensionering vid 65 år.

Därefter kommer frågor om önskemål att arbeta mindre eller sluta arbeta helt och hållet innan den förutbestämda pensionsåldern även om detta skulle leda till lägre pension. Svaren var mycket likartade 1984 och 1986, något som tyder på stabilitet i preferenserna under denna period. Drygt 10 procent önskade sluta helt och nära 30 procent uppgav att de ville arbeta mindre.

Individegenskaperna hos dem som önskade sluta respektive fortsätta framgår av tabell 8 a för 1984. Det visar sig att kvinnor är överrepresenterade bland dem som vill fortsätta arbeta. De som önskar fortsätta arbeta har också något färre år i förvärvsarbete bakom sig och något fler år med deltidsarbete än de som vill sluta. En tänkbar förklaring till detta mönster kan vara att många kvinnor genom att fortsätta arbeta under de sista åren fram till pensioneringen fortfarande kan förbättra sina ATP-poäng, medan detta inte gäller för män.

Även när det gäller önskemålen att arbeta längre än till den förutbestämda pensionsåldern var stabiliteten i svaren mellan 1984 och 1986 påfallande. Endast 6,1 procent (1984) respektive 8,4 procent (1986) önskade göra detta även

om det skulle leda till högre pension. Intresset för att arbeta längre var alltså mycket lågt trots att frågan var formulerad så att arbetet också skulle leda till högre pension. Både 1984 och 1986 uppgav de flesta av dem som önskade arbeta längre att det var deltid de önskade.

Slutligen tillfrågades i 1984 års undersökning de som *inte* har förutbestämd pensionsålder om planer på att arbeta deltid fram till pensioneringen. En mycket hög andel (81,4 procent) av de svarande uppgav att de hade sådana planer.

Sammanlagt ger svaren på dessa frågor ett intryck av stark önskan att reducera sitt arbetsutbud redan före pensioneringen, oavsett om en förutbestämd pensionsålder föreligger eller ej. Vidare tycks intresset av att arbeta längre än till den förutbestämda pensionsåldern vara lågt. Svaren från 1984 och 1986 var mycket likartade, vilket tyder på stabila preferenser under dessa år. Huruvida radikalt andra ekonomiska incitament skulle ändra dessa önskemål är dock en annan historia som kräver en annan typ av analys för trovärdiga svar.

Tabell 1a. Veckoarbetstider 1984 på huvudsakligt arbete och på extraarbeten.

	Timmar på huvudsakligt arbete	Timmar på extraarbeten	Timmar på extraarbeten för dem som har extraarbeten	Andel som har extra- arbeten (%)
Samtliga anställda	35,8	0,7	5,6	12,1
Män	40,0	0,7	4,9	14,0
Kvinnor	31,9	0,7	6,5	10,3
-24 år	35,2	0,7	5,8	11,5
25—54 år	36,5	0,8	5,8	13,0
55 år-	32,9	0,3	3,3	8,0
- 9 års utbildning	34,5	0,5	6,0	8,5
10—12 års utbildning	36,0	0,6	5,5	11,9
13 års utbildning-	37,1	0,9	5,5	16,1
Samtliga företagare	43,9	0,6	5,5	10,1

Tabell 1b. Veckoarbetstider 1986 på huvudsakligt arbete och andel med extraarbeten.

	Timmar på huvudsakligt arbete	Andel som har extra- arbeten (%)
Samtliga anställda	36,6	9,4
Män	40,4	12,3
Kvinnor	33,0	6,7
- 24 år	38,7	9,1
25—54 år	36,8	9,9
55 år-	34,2	6,9
- 9 års utbildning	35,8	8,4
10—12 års utbildning	36,7	8,8
13 års utbildning	37,2	11,1
Samtliga företagare	44,3	6,8

Tabell 2a. Samband mellan arbetstider på det huvudsakliga arbetet och extraarbeten, 1984. Anställda plus företagare.

	Arbetstimmar på huvudsakliga arbetet			
	-20 timmar	21-30 timmar	31-40 timmar	41 timmar-
Andel med extraarbeten(%)	10,6	13,9	11,7	11,8
Antal timmar på extraarbeten	0,7	0,7	0,7	0,6
Timmar på extraarbeten för dem som har extra- arbeten	7,1	4,9	5,7	5,1

Tabell 2b. Samband mellan arbetstider på det huvudsakliga arbetet och extraarbeten, 1986. Anställda plus företagare.

	Arbetstimmar på huvudsakliga arbetet			
	-20 timmar	21-30 timmar	31-40 timmar	41 timmar-
Andel med extraarbeten(%)	14,5	10,1	8,2	8,3

Tabell 3a. Tid för måltidsraster, vanliga raster och personliga ärenden, 1984. Minuter.

	Tid till måltids- raster som ej räknas till arbetstid	Tid till kaffe- raster m m på ordinarie arbetstid	Tid av arbets- tiden för per- sonliga saker, tala med vänner m m
Samtliga anställda	40	20	11
Män	45	21	13
Kvinnor	35	20	9
- 24 år	40	23	11
25—54 år	40	21	11
55 år -	40	16	9
- 9 års utbildning	41	18	10
10-12 års utbildning	40	22	11
13 års utbildning	39	22	11

Tabell 3b. Frihet att förfoga över arbetstiden 1986.

	Har Du möjlighet att samtala med arbetskamrater under arbetets gång?(%)				Kan Du ringa ett privatsamtal under arbetstid?(%)			
	Ja Ofta	Ja Ibland	Nej	Tveks	Ja Ofta	Ja Ibland	Nej	Tveks
Samtliga anställda	67,1	20,9	11,9	0,1	50,4	37,3	12,3	0,1
Män	69,5	20,6	9,9	0,0	55,9	35,2	8,9	0,0
Kvinnor	64,7	21,2	13,9	0,1	45,1	39,2	15,6	0,1
- 24 år	74,0	16,9	9,0	0,0	43,8	44,9	11,3	0,0
25—54 år	66,7	21,9	11,6	0,1	51,0	36,3	12,6	0,1
55 år -	65,3	19,3	15,4	0,0	50,7	38,1	11,2	0,0
- 9 års utbildning	63,7	22,9	13,4	0,0	46,0	38,4	15,4	0,2
10—12 års utbildning	68,5	21,9	9,4	0,2	50,7	40,5	8,8	0,0
13 års utbildning-	68,7	18,3	13,0	0,0	53,8	33,3	12,9	0,0

forts. Tabell 3b.

	Måste Du med kort varsel göra övertid?(%)			
	Ja Ofta	Ja Ibland	Nej	Tveks
Samtliga anställda	13,9	47,5	38,0	0,6
Män	19,3	48,9	30,7	1,1
Kvinnor	8,8	46,2	45,0	0,0
- 24 år	14,9	48,8	34,5	1,9
25—54 år	14,5	49,1	36,0	0,5
55 år-	10,4	37,8	51,4	0,3
- 9 års utbildning	11,2	46,4	42,2	0,3
10—12 års utbildning	13,4	47,5	38,9	0,2
13 års utbildning-	16,9	48,6	33,3	1,1

Tabell 4. Övertidsersättning 1984 och 1986.

	Om Du arbetar fler timmar än vanligt någon vecka, skulle Du då få betalt i pengar eller ledighet för dessa timmar? (%)			Om Du tar ut övertiden i pengar, skulle Du få mer be- talt för det övertids- arbetet? (%)			Övertids- procent för dem som får mer betalt
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>1984</i> <i>Tveks</i>	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	
Samtliga anställda	86,5	11,3	2,2	60,5	31,2	8,3	63
Män	84,8	12,9	2,3	75,3	20,1	4,6	62
Kvinnor	88,1	9,8	2,2	46,9	41,5	11,6	63
- 24 år	88,9	7,7	3,4	48,2	41,3	10,5	64
25—54 år	86,4	11,4	2,2	64,0	28,1	8,0	63
55 år-	83,5	14,4	2,1	54,4	37,7	7,8	60
- 9 års utbildning	90,7	5,8	3,4	62,6	31,9	5,6	61
10—12 års utbildning	89,2	8,6	2,2	62,9	26,9	10,4	62
13 års utbildning	78,9	20,1	1,1	55,0	36,1	8,9	66
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>1986</i> <i>Tveks</i>	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	
Samtliga anställda	87,1	10,8	2,1	59,3	29,0	11,7	62
Män	86,4	12,5	1,1	72,0	21,7	6,3	61
Kvinnor	87,8	9,2	3,1	47,3	35,9	16,7	64
- 24 år	92,6	5,6	1,7	53,0	30,1	16,8	70
25—54 år	88,1	10,3	1,6	60,5	28,6	10,8	62
55 år-	78,1	16,8	5,1	55,8	30,9	13,3	58
- 9 års utbildning	93,8	3,4	2,9	60,8	28,9	10,3	57
10—12 års utbildning	88,7	10,2	1,1	60,5	29,5	9,9	64
13 års utbildning	79,9	17,7	2,4	56,6	28,6	14,8	65

Tabell 5a. Möjlighet och önskemål att arbeta mera 1984.

	Tillåter Din arbets- givare att Du stadig- varande arbetar fler timmar mot be- talning på Ditt huvudsakliga arbete, om Du önskar det? (%)			Skulle Du vilja arbeta flera timmar med oförändrad timersättning om Du kunde det? (Enbart de som svarat nej eller tveksam) (%)			Hur många fler timmar per vecka?
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	
Antal anställda	31,7	61,7	6,6	11,2	87,5	1,3	10,2
Män	34,6	58,7	6,7	7,9	90,8	1,3	8,5
Kvinnor	28,8	64,7	6,5	14,2	84,4	1,4	11,0
- 24 år	30,8	55,2	13,9	30,5	68,1	1,4	11,6
25—54 år	33,0	61,4	5,7	9,7	88,9	1,4	9,9
55 år -	27,9	67,1	5,0	3,1	95,8	1,0	4,7
- 9 års utbildning	32,2	61,6	6,3	11,7	86,5	1,7	10,9
10—12 års utbildning	32,8	59,1	8,2	12,1	86,6	1,4	11,4
13 års utbildning	30,1	64,8	5,1	9,7	89,5	0,9	7,7

Tabell 5b. Möjlighet och önskemål att arbeta mera 1986.

	Tillåter Din arbets- givare att Du stadig- varande arbetar fler timmar mot be- talning på Ditt huvudsakliga arbete, om Du önskar det? (%)			Skulle Du vilja arbeta flera timmar med oförändrad timersättning om Du kunde det? (Enbart de som svarat nej eller tveksam) (%)			Hur många fler timmar per vecka?
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	
Antal anställda	35,5	52,9	11,7	11,7	84,7	3,5	9,3
Män	37,2	51,6	11,3	10,0	85,9	4,2	9,2
Kvinnor	33,8	54,2	12,0	13,4	83,7	2,9	9,3
- 24 år	50,4	35,2	14,4	25,3	74,7	0,0	6,8
25—54 år	34,6	54,7	10,7	11,8	84,7	8,5	9,4
55 år -	32,3	52,0	15,7	5,7	89,3	5,0	12,0

Forts. Tabell 5b.

	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	
- 9 års utbildning	37,5	49,7	12,8	9,9	86,0	4,1	7,8
10—12 års utbildning	34,5	53,3	12,2	11,7	86,2	2,1	10,1
13 års utbildning -	34,6	55,2	10,2	13,3	82,2	4,4	9,5

Tabell 6a. Möjlighet och önskemål att arbeta mindre 1984.

	Tillåter Din arbetsgivare att Du arbetar stadigvarande färre timmar per vecka på Ditt huvudsakliga arbete, om Du önskar det? (%)			Skulle Du vilja arbeta färre timmar med oförändrad timersättning även om Du skulle tjäna mindre totalt? (%)			Hur många färre timmar?
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	
Alla anställda	24,3	69,1	6,6	12,0	85,0	3,1	11,2
Män	22,6	70,6	6,8	13,1	83,6	3,3	11,3
Kvinnor	26,0	67,7	6,3	10,8	86,4	2,8	11,1
- 24 år	18,7	75,5	5,8	4,9	90,8	4,3	10,0
25—54 år	25,1	69,1	5,8	12,4	84,7	2,9	11,3
55 år -	25,3	65,0	9,7	15,4	81,5	3,1	11,3
- 9 års utbildning	22,9	70,5	6,7	11,1	85,5	3,4	11,6
10—12 års utbildning	21,4	72,8	5,8	10,8	86,2	3,0	11,0
13 års utbildning -	29,0	63,6	7,4	14,3	82,9	2,8	11,1

Tabell 6b. Möjlighet och önskemål att arbeta mindre 1986.

	Tillåter Din arbetsgivare att Du arbetar stadigvarande färre timmar per vecka på Ditt huvudsakliga arbete, om Du önskar det? (%)			Skulle Du vilja arbeta färre timmar med oförändrad timersättning även om Du skulle tjäna mindre totalt? (%)			Hur många timmar?
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	
Alla anställda	28,9	58,8	12,3	16,6	77,6	5,8	8,2
Män	26,7	60,0	13,2	16,1	77,6	6,3	7,9
Kvinnor	31,1	57,5	11,3	17,2	77,6	5,2	8,4
- 24 år	40,6	46,6	12,8	21,4	74,0	4,5	6,9
25—54 år	28,5	59,9	11,6	16,7	78,2	5,1	7,7
55 år -	24,7	59,4	15,9	14,1	76,1	9,8	12,8
9 års utbildning	25,9	58,3	15,9	14,3	78,2	7,5	8,2
10—12 års utbildning	30,9	58,6	10,5	16,4	80,2	3,4	8,2
13 års utbildning -	29,7	59,6	10,8	19,0	74,6	6,4	8,1

Tabell 7. Samband mellan förekomst av extraarbete och restriktion att öka arbetstiden.

	Personer som vill, men inte får öka arbetstiden	Övriga
<i>1984</i>		
Andel som har extraarbeten	17 %	11,6 %
Timmar på extraarbeten för dem som innehar sådant	5,9	5,5
<i>1986</i>		
Andel som har extraarbeten	12,6 %	9,1 %

Tabell 8a. Faktisk och önskad pensionsålder, 1984. Anställda.

	Ja		Nej		Tveksam Vet ej	
Finns det någon förutbestämd pensionsålder på ditt arbete?	77,9 %		21,0 %		1,1 %	
Pensionsålder bland dem som har bestämd pensionsålder (%)	< 60	60	62	63	64	65 > 65 år
	0,8	5,3	0,7	23,0	0,0	69,7 0,6
	Ja, sluta helt	Ja, arbeta mindre	Nej, fort- sätta	Tveksam, Vet ej		
Skulle du vilja sluta arbeta helt och hållet eller arbeta mindre innan dess, även om det kommer att innebära lägre pension eller vill du fortsätta med oförändrad arbetstid till pensionsåldern? (Enbart de med förutbestämd pensionsålder)	11,1 %		29,0 %		54,9 % 4,9 %	
Individegenskaper						
Andel kvinnor	39%		45 %		61 % 55 %	
Ålder	56,4		56,0		57,0 53,8	
Utbildning (år)	8,8		10,2		9,8 10,7	
Antal år i förvärvsarbete	35,5		34,5		33,4 31,6	
Varav på deltid	4,6		2,8		6,6 3,3	

Forts. Tabell 8a.

	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveksam, Vet ej</i>
Skulle du vilja arbeta ännu längre om detta skulle leda till högre pension?	6,1 %	89,4 %	4,5 %
	<i>Heltid</i>	<i>Deltid</i>	<i>Tveksam, Vet ej</i>
Skulle det i så fall vara heltid eller deltid?	27,1 %	58,1 %	14,8 %
Till dem som inte har <i>förutbestämd pensionsålder:</i>			
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveksam, Vet ej</i>
Planerar du att arbeta deltid under något eller några av åren fram till pensioneringen?	81,4 %	15,4 %	3,2 %
<i>Individegenskaper</i>			
Andel kvinnor	60 %	41 %	51 %
Ålder	56,7	56,8	55,5
Utbildning	9,5	9,5	10,1
Antal år i förvärvsarbete	32,8	35,2	34,5
Varav på deltid	6,6	3,0	6,3

Tabell 8b. Önskad pensionsålder 1986.

Anställda				
	Ja, sluta helt	Ja, arbeta mindre	Nej fortsätta	Tveksam Vet ej
Skulle Du vilja sluta arbeta helt och hållet eller arbeta mindre innan Din förutbestämda pensionsålder, även om det kommer att innebära lägre pension, eller vill Du fortsätta med oförändrad arbetstid till pensionsåldern?	12,3 %	27,8 %	48,7 %	11,2 %
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveksam Vet ej</i>	
Skulle Du vilja arbeta längre om detta skulle leda till högre pension?	8,4 %	87,3 %	4,2 %	
	<i>Heltid</i>	<i>Deltid</i>	<i>Tveksam, Vet ej</i>	
Skulle det i så fall vara heltid eller deltid?	40,4 %	59,6 %	—	

¹ Frågan lyder: "Hur många timmar per vecka arbetar du för närvarande i genomsnitt på ditt huvudsakliga arbete inklusive både betald och obetald övertid?"

² I AKU tillfrågas de anställda som arbetar mindre än de skulle vilja göra om ytterligare önskad arbetstid. I genomsnitt har under 1986 och 1987 uppgivits drygt 11 timmar extra önskad tid, dvs något mer än i HUS-materialet.

Bilaga 4

Förkortning av arbetstiden — konsekvenser för hälsa och sociala förhållanden

av Carina Nilsson

Förord

En viktig aspekt av arbetstidens längd och förläggning är vilka effekter olika arbetstidslösningar har på hälsa och sociala förhållanden.

Arbetstidskommittén uppdrog åt Carina Nilsson, utredare på LO, att analysera vilka konsekvenser olika reformer på arbetstidens område skulle få i dessa avseenden.

Rapporten har presenterats för kommittén och legat till grund för kommitténs överväganden, men för dess innehåll ansvarar författaren själv.

Mona Sahlin

ordf. i arbetstidskommittén

Innehåll

1	<i>Inledning</i>	185
2	<i>Konsekvenser för hälsan</i>	187
2.1	Utformningen av arbetstiden	188
3	<i>Sociala konsekvenser</i>	190
4	<i>Arbetstiden och arbetsmiljön</i>	193
4.1	Arbetstidens förläggning och risker för olyckfall	193
4.2	Sjukfrånvaro och arbetstidens förläggning	195
5	<i>Hur skall framtida arbetstidsförkortningar utformas?</i>	197
5.1	Förkortning av arbetstiden per dag eller per vecka	197
5.2	Allmänna eller selektiva arbetstidsförkortningar	200
5.3	Negativa sociala konsekvenser av en arbetstidsförkortning	200
5.4	Effekter av arbetstidsförkortningar på arbetsmiljön	201
6	<i>Förkortning av arbetstiden per dag</i>	203
7	<i>Förkortning av arbetstiden per vecka</i>	205
8	<i>Lägre pensionsålder</i>	207
9	<i>Flexibla arbetstidsformer</i>	208
10	<i>Förkortning genom utbyggd föräldraförsäkring</i>	210
11	<i>Längre semester</i>	212
12	<i>Sammanfattande kommentar</i>	213
13	<i>Referenser</i>	215

1 Inledning

Hur en fortsatt arbetstidsförkortning skall utformas bör göras med hänsyn till konsekvenser för arbetstidens förläggning och hälsa och sociala förhållanden i arbetet och på fritiden. Med utgångspunkt från bl a forskning på området skall här redovisas tänkbara konsekvenser för hälsa och sociala förhållanden för de olika arbetstidsförkortningar som arbetstidskommittén har att behandla. Inledningsvis bör även noteras att rapporten inte syftar till en detaljerad vetenskaplig redovisning av forskningen och dess resultat. Rapporten avser emellertid att ge en översikt över forskningens huvudresultat och då främst i fråga om arbetstidens förläggning.

Grundläggande för föreliggande rapport är vad begreppen hälsa och sociala förhållanden innefattar. Med hälsa avses här förutom hälsoeffekter i traditionell mening även effekter ifråga om välbefinnande, påverkan på sjukskrivning, olycksfallsrisker i arbetet m m.

Med sociala förhållanden avses förhållanden såväl i arbete som på fritid. Sociala förhållanden i arbetet innefattar bl a konsekvenser för arbetsorganisation, rekrytering och personalomsättning, facklig verksamhet m m. Sociala förhållanden på fritiden innefattar konsekvenser ifråga om tidskollisioner och valmöjligheter beträffande arbetet med barn och familj, hemarbete, studier, olika slag av fritidsverksamhet m m. Det bör observeras att med sociala konsekvenser här inte avses effekter i fråga om tillgång på barnomsorg och annan social service. Detta berörs endast som bakgrundsfaktorer.

Att drygt 1/3 av de förvärvsarbetande i vårt land har någon form av obekväm arbetstid har i otillräcklig grad uppmärksamrats med tanke på de stora problem för arbetstagarna sådana arbetstider ofta innebär. Hur olika former för förkortning av arbetstiden inverkar är sannolikt främst beroende av vilka effekter de får för arbetstidens förläggning och förekomsten av oregelbundna arbetstider.

Det finns skäl att anta att ytterligare förkortning av arbetstiden kan öka förekomsten av arbete på avvikande arbetstid. Framför allt är det vård och övrig social service som inte kan begränsa verksamheten under dygnet. Men även kommersiella verksamheter och industriell produktion kan kräva kompensation för arbetstidsförkortning genom ökat utnyttjande av skiftsystem och schemalagda arbetstider. Som bakgrund till de slutsatser som dras beträffande hälsomässiga och sociala effekter av olika arbetstidsförkortningar ges en kortfattad översikt av vad olika former av obekväma arbetstider kan innebära medicinskt och socialt.

Skälet till de krav som idag ställs på fortsatta arbetstidsförkortningar sammanhänger med att även vid en ordinarie arbetstidsförläggning på heltid har arbetstiden ofta en negativ social inverkan, sannolikt även hälsomässigt i svåra ar-

betsmiljöer. Hur en ordinarie arbetstid inverkar socialt är i hög grad beroende av antalet barn, deras ålder och ansvar för hem och familj i övrigt. En avvikande arbetstidsförläggning kan förstärka de sociala svårigheterna som arbetstidens längd innebär och också ge andra problem bl a hälsomässiga.

2 Konsekvenser för hälsan

Framför allt är det effekten på hälsan vid arbete på oregelbunden och obekväm arbetstid som uppmärksammas i forskningen. Resultaten från forskningen angående hälsomässiga konsekvenser av avvikande arbetstider är relativt entydiga.

Olika undersökningsresultat beträffande inverkan av obekväma och oregelbundna arbetstider är således tämligen samstämmiga ifråga om såväl svensk som utländsk forskning och i stort för olika yrkeskategorier såväl arbetare som tjänstemän. Framför allt är det störningar av dygnsrytmen som betonas i samband med nattarbete, sena kvällar och tidiga morgnar.¹⁾

Svensk forskning inom arbetstidsområdet har under senare år framför allt haft en psyko-fysiologisk inriktning. Den har bl a behandlat frågor angående sömn och vakenhet i arbeten med obekväma och oregelbundna arbetstider.

De som har skiftarbete och annan oregelbunden arbetstid har mer fysiska och psykiska besvär i jämförelse med de som arbetar på dagtid. Av stor betydelse för uppkomst av hälsobesvär är kollisionen mellan arbetstiden och människans dygnsrytm och sociala tidsmönster. Den forskning som har genomförts i Sverige och utomlands har ofta behandlat olika former av skiftarbete. Resultaten torde emellertid i stor utsträckning kunna hänföras till andra liknande former av obekväma och oregelbundna arbetstider.^{1,2,3)}

Arbetstidens förläggning på dygnet är väsentlig för uppkomst av besvär. Oregelbundenheten i arbetstiderna, i synnerhet växlingen mellan tidiga och sena arbetstider, är även av stor vikt. Framför allt påverkas sömnmängd, matvanor och välbefinnandet av arbetstidens förläggning. Oregelbundna och obekväma arbetstider orsakar för många sömnbesvär, magbesvär och försämrat psykiskt välbefinnande, vilket i sin tur kan leda till ohälsa. Det finns tämligen säkra belägg på att skiftarbete och annan obekväm och oregelbunden arbetstid på längre sikt kan öka risken för magsår och andra sjukdomar.^{4,5)}

Även utformningen av arbetstiden i fråga om start- och sluttider för den som arbetar schemalagd arbetstid eller i ett skiftsystem är av betydelse för uppkomst av besvär och hur stora dessa blir. Bl a visar forskning att en tidig start av förmiddagsskiftet — kl 05 på morgonen — ofta medför ett sömnunderskott, sömnbesvär, magbesvär och irritation under arbetet.^{1,3,6)}

Arbetstidskommitténs undersökning visar att ca 50.000 anställda börjar sitt arbete vid denna tidpunkt.

Också sociala olägenheter, bl a i fråga om att samvaromöjligheter med familj och vänner försämras, pga att man måste gå till sängs tidigt på kvällen för att klara den tidiga starten på morgonen.

Av stor betydelse för uppkomst av hälsobesvär är arbetstidens kollision med människans biologiska dygnsrytm. Det innebär i korthet att människans fysio-

logiska aktivitetsnivå ifråga om kroppstemperatur, hjärtverksamhet och vakenhetsgrad är i topp mitt på dagen och lägst på natten. De fysiologiska dygnsrytmerna varierar med tillgång på dagsljus men existerar relativt oberoende av sömn — vakenhetsbeteendet. Det betyder att sömn och vila har en viss placering under dygnet och att skiftarbete och annan oregelbunden och obekväm arbetstid inte överensstämmer med dessa fysiologiska funktioner.⁶⁾

De mer eller mindre tillfälliga besvär som uppträder i direkt anslutning till ett nattskift eller ett sent arbetspass uppkommer till stor del genom kollisioner med den biologiska klockan. Däremot är kollisionen av dygnsrytmen och dess betydelse för mer permanenta besvär och sjukdomar mindre väl belagt i forskningen, men mycket tyder på att de utgör en riskfaktor för uppkomst av sjukdomar.

Även kollisionen mellan arbetstiderna och det sociala tidsmönstret, dvs familjens och det omgivande samhällets tider, är sannolikt av betydelse för uppkomst av besvär i fråga om sömn mm. För detta talar även att forskningsresultaten tyder på besvären på grund av två-skiftarbete något har underskattats i förhållande till de effekter som tre-skiftarbete kan medföra.^{1,3)}

Ett av de svenska forskningsprojekt som särskilt har uppmärksamats gäller en eventuellt förhöjd risk för hjärtinfarkt i tre-skiftarbete.^{7,8,9)} Ytterligare studier behövs inom detta område för att klarlägga vilka orsakerna är till detta. Sannolikt kan emellertid en förhöjd nivå av stresshormoner under lång tid öka risken för denna sjukdom.

Bättre klarlagt är att riskerna för ohälsa i arbeten med obekväma och oregelbundna arbetstider ökar med stigande ålder. Detta anser forskare sammanhänga med att den fysiologiska anpassningen av dygnsrytmen får allt svårare att klara den omställning som sådana arbetstider innebär.^{1,3)} I andra länder bl a USA tillämpas därför ett sk seniorsystem som innebär att äldre arbetstagare får förtur till dagtidsarbete. Där används också till skillnad mot förhållandet i vårt land ofta ej roterande skiftsystem utan man arbetar istället permanent på natten, förmiddagen osv.

2.1 Utformningen av arbetstiden

Arbetstidsforskningen har även visat att utformningen av ett skiftsystem eller en schemalagd arbetstid ifråga om start- och sluttider, arbetspassens längd mm kan vara av vikt hälsomässigt och socialt.³⁾

En tidig start av förmiddagsskiftet medför, som tidigare redovisats, ofta sömnunderskott, magbesvär samt sämre möjligheter till samvaro med familj och vänner. Till en del beror sömnbesvären på att det är svårt att gå och lägga sig när övriga i familjen är vakna. Men även om man lägger sig i tid, dvs vid 20 till 21-tiden på kvällen för att få tillräcklig sömn, är vakenhetsnivån så hög att det är svårt att somna in. En senareläggning av förmiddagsskiftets start från kl 05 till 06 kan vara en tillräcklig förändring för att minska tröttheten och de sociala olägenheterna.

Av särskild betydelse är detta för tvåskiftarbete där förmiddagsveckans kvällar är de kvällar som kan utnyttjas för olika sociala aktiviteter. Vid en tidig start av förmiddagsskiftet försvåras förmiddagsveckans möjligheter till social

samvaro och annat utnyttjande av fritiden ifråga om bl a kurser, föreningsliv mm.

Ett vanligt sätt att ta ut den förkortning som erhållits genom avtal av arbetstiden exempelvis vid kontinuerligt treskiftsarbete är att koncentrera arbetstiden i långa arbetspass upp till 10–12 timmar för att få långledigheter.^{1,10)} Det gäller företrädesvis under helgerna. Forskningsresultat visar emellertid att nattarbetspass längre än 8 timmar förvärrar besvär som kan uppträda i samband med nattarbete.³⁾ De som förlägger sin arbetstid på detta sätt riskerar att öka hälsorisker och andra problem i samband med nattarbete.

Flera undersökningar visar att besvären i samband med bl a skiftarbete har en direkt koppling till nattpasset. Det finns även resultat som visar att ett ökat antal nattpass ökar besvären.³⁾ Det gäller både skiftarbete, turlistetid och andra arbetstidsformer där nattarbete ingår. Besvären i samband med nattarbete är i hög grad beroende av att sömnproblem uppstår. Vi vet även att sömn på dagen oftast är kortare än sömn på natten och inte ger en likvärdig sömn på natten.¹¹⁾ (Se också fig 1).

För en ovan skiftarbetare kan det ta upp till 5 dagar att ställa om till nattarbete enligt vad forskningen visar. För en van skiftare krävs inte denna långa anpassningstid. På senare år har man därför ifrågasatt rekommendationen om en långsammare rotationshastighet ur fysiologisk synpunkt.

Viktigt ur social synpunkt är att skiftcykelns längd är tillräckligt kort — en lång och oöverskådlig skiftcykel försvårar planeringen av fritiden både för den som arbetar skift eller turlistetid och för personer i omgivningen.

Skiftarbete och annan roterande arbetstid är i jämförelse med fasta arbetstider sämre ur fysiologisk synpunkt. Ständigt nattarbete ger en bättre dygnsrytmisk anpassning till nattarbetet än vad som är möjligt att uppnå vid veckovisa byten mellan dag- och nattskift. Ständigt nattarbete kan däremot för många vara olämpligt ur social synpunkt.^{1,3)}

Forskningsresultat tyder också på att en extrem oregelbundenhet i turlistetid med ofta förekommande växlingar mellan tidiga och sena tjänster lätt leder till hälsobesvär. Även socialt sett borde en större regelbundenhet i förläggning och längd vara att föredra då det kan underlätta för den turlistearbetande och hans vänner och familj att planera fritiden.

Många forskare understryker vikten av lediga dagar vid skiftarbete, framför allt i samband med nattarbete. Detta motiveras bl a av behovet av att ta igen den sömnbrist som så gott som alltid uppstår vid nattarbete och i viss mån även vid morgonarbete med relativt tidig start.

Mer utspridda ledighetsdagar är sannolikt att föredra både ur medicinsk och social synpunkt. En negativ konsekvens av långledigheterna kan också vara att dessa leder till ett utnyttjande av fritiden för extraarbete. I en undersökning har visats att upp till 16 % av de tre-skiftsarbetande hade ett extraarbete.¹⁾

3 Sociala konsekvenser

I betydligt mindre utsträckning har forskning om arbetstider behandlat sociala effekter för individen. Det gäller både arbetstidens längd och förläggning. Särskilt anmärkningsvärt är detta i fråga om obehagliga arbetstider som vi vet för många också leder till en rad sociala konsekvenser.

Sociala problem finns även bland heltidsanställda med ordinarie arbetstider, men de blir mer uttalade när man har en obehaglig och oregelbunden arbetstid. De sociala konsekvenserna av såväl ordinarie som avvikande arbetstider påverkas även i hög grad av om man är ensamstående i en familj, om båda eller enbart en av föräldrarna arbetar utanför hemmet. Den svåraste sociala situationen har i regel den som är ensamstående med barn.

Den forskning som genomförts i Sverige och utomlands visar att möjligheterna till kontakt och samvaro med familjen med vänner och släkt, samt möjligheten att utnyttja fritiden inskränks avsevärt av obehagliga och oregelbundna arbetstider. På längre sikt kan detta leda till att problem och störningar lättare uppstår inom familjen och att bekantskapskretsen snävas in. I stor utsträckning måste man även ge upp fritidsaktiviteter som kräver tidsplanering och tidsamordning med andra människor.^{1,3,12)}

Det är sannolikt att de sociala olägenheterna kan bidra till hälsobesvär men detta har ännu inte tillräckligt klarlagts vetenskapligt. Klart är emellertid att många som arbetar avvikande arbetstider utsätts för en dubbel belastning — de kan få både sociala problem och hälsobesvär. Även om forskningen inte är så omfattande på detta område är resultaten helt i linje med de praktiska erfarenheterna av obehagliga och oregelbundna arbetstider och deras inverkan ur social synpunkt.

Det framstår också som relativt väl belagt att skiftarbete och annan obehaglig arbetstid för vissa inte får dessa negativa effekter. Här inverkar i stor utsträckning samma faktorer som är av betydelse för hälsoeffekter, bl a "morgonkvällsmänniskotyp", ålder, boendemiljö, bostadsort, barnens ålder, make/makas förvärvsarbete. Utformningen av arbetstidsschemat är självfallet även av stor vikt i fråga om start och sluttider mm. Flextider underlättar här väsentligt problemen i fråga om bl a att lämna och hämta barn på dagis och kommunikationer till och från arbetet.¹⁾

I och med kvinnornas ökade inträde på arbetsmarknaden har de sociala problemen med avvikande arbetstider ytterligare accentuerats. Arbete på obehaglig arbetstid innebär små möjligheter att utnyttja samhällets barnomsorg som den idag ofta är organiserad, dvs i första hand för att tillgodose de dagtidsarbetandes behov av barnomsorg.

Bristen på barnomsorg kan medföra att föräldrar som har möjlighet till detta väljer att arbeta motskift, att de tvingas till en kombination av olika barntill-

synsformer och/eller att barnen ofta lämnas utan någon tillsyn alls. Bristande tillsyn av barn framgår av olika undersökningar och detta kan naturligtvis för många barn — och föräldrar — innebära en instabil och otrygg situation.¹⁾ Vi har emellertid otillräcklig kunskap om hur barnen upplever sin situation när föräldrarna har obehagliga eller oregelbundna arbetstider. Vi vet emellertid att föräldrarnas arbetsvillkor över huvudtaget är av stor betydelse för barnens situation på olika sätt, inte minst deras arbetstidsförhållanden.¹³⁾

Önskemål om att själv klara barnomsorgen, men även samhällets bristande barnomsorg för kvinnornas del bidrar sannolikt även till att dessa söker sig till oregelbundna och obehagliga arbetstider. Det gäller i synnerhet exempelvis nattarbete inom sjukvården och kvällsarbete inom detaljhandeln. En väl utbyggd samhällelig barnomsorg skulle därför troligen medföra mindre gynnsamma rekryteringsförhållanden för de delar av arbetsmarknaden dit kvinnor nu söker sig för att klara sin barnomsorg.

Att deltid arbetet medverkat till den relativt höga förvärvsfrekvensen i vårt land har uppmärksamats.¹⁴⁾ Det är möjligt att även avvikande arbetstider särskilt i kombination med deltid bidragit till att kvinnorna gått ut i arbetslivet.

Människor som arbetar på obehagliga och oregelbundna arbetstider har också andra problem i fråga om möjligheter till kontakt med familjemedlemmar, inte minst barnen. Även i förhållande till make/maka kan problem lättare uppstå när man arbetar sådana tider. Det uppstår lättare svårigheter att delta i t ex föräldramöten och klassmöten och att delta i olika fritidsaktiviteter tillsammans med barnen och andra familjemedlemmar.¹⁾

Den som har en obehaglig arbetstid riskerar över huvud taget en viss social isolering. Det blir svårare att finna lämpliga tider för umgänge. Det blir krångligare och kräver mer planering att umgås med andra. Veckoslut och kvällar är ofta upptagna av arbetet som för andra vanligtvis ägnas åt umgänge och olika fritidsaktiviteter. Arbete under veckoslut och helgarbete — jul, midsommar m fl helger — är arbetstagarna i regel mycket negativa till. Det visar såväl undersökningen som praktiska erfarenheter. Exempelvis har helgarbete enbart var tredje istället för varannan helg visat sig vara en viktig personalpolitisk åtgärd inom sjukvården. I den sk "arbetstidsbuketten" på Volvo i Köping har svårigheterna även visat sig vara stora att rekrytera personal till arbetstider förlagda till veckosluten.

En slutsats som kan göras av tillgänglig forskning är att ju mer tidsbunden en fritidsaktivitet är och ju mer tidssamordning som krävs med andra människor, desto större hinder utgör avvikande och oregelbundna arbetstider för utövande av aktiviteten. Detta förklarar även till viss del varför kortare arbetstid i form av deltidarbete på obehaglig arbetstid inte helt tycks kunna kompensera de negativa effekterna av en avvikande arbetstidsförläggning,¹⁾ vilket är ett viktigt observandum för hur fortsatta arbetstidsförkortningar skall utformas!

Tidskollisionen mellan arbete och samhällets tidsmönster innebär hinder för deltagande i olika slag av fritidsaktiviteter, teater, biobesök, danstillställningar samt inte minst politiska och fackliga aktiviteter som ofta äger rum på kvällstid. Den snedfördelning som kan konstateras mellan tjänstemän och arbetare i fråga om politiska förtroendeuppdrag kan eventuellt till en del hänföras till skillnader i fråga om arbetstider mellan dessa grupper. Arbetstiderna kan även spela en viss roll för kvinnornas lägre fackliga och politiska deltagande på grund av att

det i första hand är kvinnor som har obekväma och oregelbundna arbetstider.

Arbetstiderna leder därmed till, som forskningen visar, att privatiserade fritidsaktiviteter i hemmet ofta är det som förvärvsarbete med avvikande arbetstider ägnar sig åt.¹⁾

Det bör emellertid understrykas att det för många även finns fördelar med en avvikande arbetstid. Som tidigare har redovisats kan sådana arbetstider ge vissa möjligheter att klara exempelvis barntillsynen.

Andra fördelar är också att ledigheten under dagtid innebär bättre möjligheter att göra inköp, bankärenden och andra slags ärenden som måste skötas på dagtid. För dessa slag av aktiviteter utgör det vanliga dagtidsarbetet istället ett hinder.

Det finns en tydlig konfliktpunkt här, mellan å ena sidan behovet av olika slag av service och obekväma tider å andra sidan önskemål om att undvika obekväma arbetstider ur individens synpunkt. I synnerhet inom detaljhandeln har man sökt utöka öppethållandetiderna för att skapa flexibilitet i utbudet av service, vilket i sin tur medfört ökade öppethållandetider både på kvällar och helger.

För människor som är intresserade av friluftsliv, fiske, jakt o dyl kan en avvikande arbetstid innebära fördelar på grund av att fritiden ofta infaller under dagtid och under en längre sammanhängande tidsrymd. Men alla med avvikande arbetstider, främst de som bor i storstadsområden, har inte de naturliga förutsättningarna att kunna utnyttja dessa fördelar.

4 Arbetstiden och arbetsmiljön

Forskning angående sambandet arbetstidens förläggning och arbetets organisation, arbetsmiljön mm förekommer mycket sparsamt. Det gäller även arbetstidens samband med olycksfall och säkerhetsrisker. Detta trots att kombinations-effekter sannolikt finns mellan belastning i arbetet och arbetstidens längd och i synnerhet dess förläggning.

Beroende på arbetets art inverkar troligen arbetstiderna olika. Anställda med arbeten som innebär fysisk belastning, monotoni och repetitivitet påverkas antagligen mer av en obekväm arbetstid än om arbetet inte är så påfrestande. Det kan därför inte uteslutas att de resultat som forskningen visar exempelvis beträffande två-skiftsarbets nackdelar i förhållande till tre-skift delvis sammanhänger med skillnader i arbetsförhållanden. Två-skiftsarbete förekommer särskilt frekvent inom bl a verkstadsbranschen där vi vet att ensidiga och stressiga arbeten är frekventa.

Ett arbete som inte kräver en kontinuerlig aktivitet nattetid är säkerligen mindre påfrestande än arbeten som kräver ständig uppmärksamhet som exempelvis är fallet för lokförare och chaufförer. Bl a för dessa grupper finns dessutom olycksrisker i arbetet som kan förstärkas i samband med arbete på natten. (Se fig. 1)

4.1 Arbetstidens förläggning och risker för olycksfall

Skiftarbetets effekter på olycksfall har som tidigare nämnts inte ägnats så stor uppmärksamhet. En genomgång av tillgängliga forskningsresultat inom området olycksfall och skiftarbete fram till 1973 finns i Arbetarskyddsfondens rapport 1973:1 "Arbetstidens förläggning". Här konstateras att man inte med säkerhet kan påvisa att nattskiftsarbete leder till högre olycksfallsfrekvens. Vad man däremot funnit är att olyckor som inträffat nattetid varit allvarigare.

I boken "Att arbeta på obekväm arbetstid" konstateras dels att problemområdet "skiftform och olycksfall" är mycket knapphändigt utforskat, dels att de få men dock resultat som genererats är motsägelsefulla. Anledningen till de motsägelsefulla resultaten är främst metodproblem, exempelvis svårigheterna att kontrollera olikheter i riskexponering mellan dag- och nattarbete.¹⁾

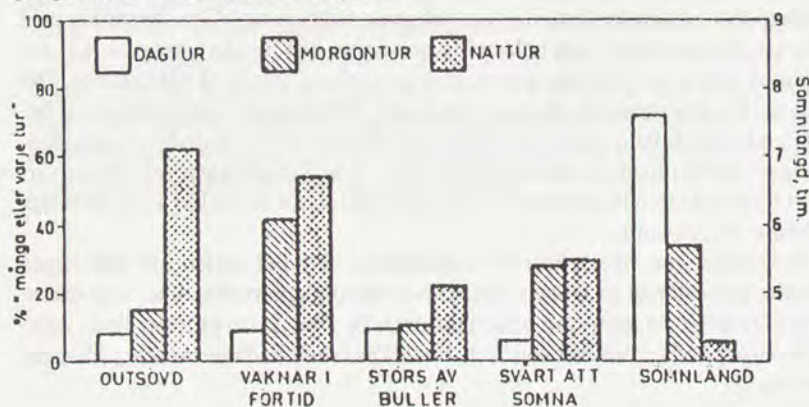
I en undersökning har man dragit slutsatsen att olycksfallsfrekvensen är som högst då den biologiska dygnsrytmkurvan är som lägst, dvs på småtimmarna.¹⁶⁾

I en utländsk undersökning bland busschaufförer fann man ett samband mellan förekomsten av olyckor och tidpunkten för skiftstarten. Forskare har även gjort bedömningen att trötthet pga ofta ändrade skiftschemata kan vara orsaken till några flygkrascher och Three Mile Island-olyckan.¹⁷⁾

I ett nu pågående projekt¹⁸⁾ har genomförts en första analys av befintliga uppgifter om olycksfall och skiftarbete (se tabell 1). Siffrorna är hämtade från Arbetskyddsstyrelsens arbetsskadestatistik (ISA) samt från Statistiska centralbyråns rapport "Oregelbundna och oönskade arbetstider". I tabell 1 jämförs skiftarbetande med samtliga arbetare och siffrorna visar att de skiftarbetande har betydligt fler olycksfall — 8 olyckor per 100 anställda — jämfört med samtliga arbetare som har 3 olyckor per 100 anställda.

Några säkra slutsatser om skiftarbetets betydelse för olycksfallen kan inte dras utifrån dessa siffror, eftersom helt andra förklaringar till skillnaderna kan finnas, exempelvis att skiftarbete är vanligare i branscher med många olycksfall. Som framgår av tabellerna kvarstår dock skillnaderna vid en uppdelning på huvudnäringsgrenar.

Figur 1. Sömnlängd samt sömnproblem i anslutning till olika turer. Andel som anger problem vid många eller varje tur.



Källa: Åkerstedt m fl¹¹⁾

Tabell 1. Antal olycksfall per 100 arbetare efter näringsgren. Jämförelse mellan skiftarbetare och den totala arbetsstyrkan.

Näringsgren	Skiftarbetare		Antal ofall/100 arbetare	
	Antal	%	Skiftarbete	Totalt
Jordbruk skogsbruk m m	1 600	1,0%	5	7
Gruvor och tillverkn industri	128 908	1,4%	8	3
därav massa o pappersindustri	33 200	20,9%	6	3
därav järn, stål o metallverk	23 600	14,9%	7	6
därav verkstadsindustrin	35 500	22,4%	10	4
Byggnadsindustri	2 500	1,6%	4	5
Handel, rest o hotell	6 200	3,9%	9	2
Samfärdsl, post o televerk	8 100	5,1%	11	3
Bank, försäkrverks m m	1 600	1,0%	7	1
Offentl förvaltn o andra tjänster	9 300	5,9%	15	2
Summa	158 400	100,0%	8	3

Källa: Sundström-Frisk K m fl¹⁸⁾

4.2 Sjukfrånvaro och arbetstidens förläggning

I mycket begränsad utsträckning har även sambandet mellan arbetstidsform och sjukfrånvaro studerats.¹⁾ Även beträffande arbetstidernas inverkan på sjukfrånvaron är resultaten inte helt entydiga.¹⁾ I en utredning av riksförsäkringsverket 1976 har arbetstidsformens inverkan på sjukfrånvaro belysts. Uppgifterna om arbetstidsform baserade sig bl a på SAFs lönestatistik. I denna studie framkommer att 1976 var sjukfrånvaron, mätt i medeltal ersatta sjukdagar, högre för de skiftarbetande med undantag av de treskiftsarbetande.¹⁹⁾

I en annan undersökning från år 1978, baserad på Statistiska Centralbyråns löpande levnadsnivåundersökningar, studerades sjukfrånvaron bland förvärvsarbetande med olika arbetstider.²⁰⁾ Data angående arbetstidsform baserar sig på Statistiska Centralbyråns intervjuundersökningar angående svenska folkets levnadsförhållanden som omfattar cirka 6.000 individer. Dessa data kompletterades med Riksförsäkringsverkets uppgifter om sjukfrånvaro i den undersökta gruppen. Även denna undersökning visar en högre sjukfrånvaro bland de skiftarbetande.

Sjukfrånvarons omfattning är stor inom många verksamheter där oregelbunda arbetstider förekommer. Arbetsmiljön i övrigt är sannolikt i regel av större betydelse för sjukfrånvaron än arbetstiden och samverkar säkerligen även i fråga om konsekvenser för hälsa och välbefinnande.

Skillnaden i sjukfrånvaron mellan olika arbetstidsformer gäller främst långtidsjukskrivningen.

Detta tyder på att oregelbunda arbetstider bidrar till att försämra individens hälsotillstånd. Även om man i andra undersökningar kommit fram till samma slutsats beträffande hälsotillståndet, har man som regel inte kunnat påvisa att skiftarbete leder till ökad frånvaro.

Två-skift är den arbetstidsform som uppvisar den största ökningen av sjukfrånvaro mellan åren 1972—1976. Statistiska Centralbyråns undersökning visade också att de tvåskiftsarbetande har högre sjukfrånvaro än de som arbetar med turlistetid.

Vad beror den högre sjukfrånvaron bland de två-skiftsarbetande på? Flera olika undersökningar har visat att två-skiftsarbetande jämfört med dagtidsarbetande har flera psykiska symptom, de känner sig oftare trötta och är i behov av vila efter arbetet, är oftare irriterade i samband med arbetet och upplever sig ha mer psykisk belastning.

Att ökningen av sjukfrånvaro mellan åren 1972—76 är störst för de två-skiftsarbetande i förhållande till andra arbetstidsformer kan sammanhånga med ett flertal faktorer. Bl a med att de tre-skiftsarbetande genom avtal erhållit en särskild arbetstidsförkortning och därigenom tycks de negativa effekterna av denna skiftform inte vara lika uttalade som tidigare. Vidare kan en minskad möjlighet till rörlighet på arbetsmarknaden innebära att de två-skiftsarbetande fått större svårigheter att byta till andra arbetstider i de fall då de skulle behöva detta av hälsoskäl. Det bör dock noteras att de två-skiftsarbetandes högre sjukfrånvaro kan sammanhånga med inte enbart skiftgången utan även de arbetsmiljöförhållanden som de tvåskiftsarbetande har.

Mycket talar också för att "urvalet" av människor som dels söker sig till ett tre-skiftsarbete, dels orkar vara kvar i ett sådant arbete är hårdare än till två-skiftsarbete. De tre-skiftsarbetande torde på så sätt komma att utgöra en grupp

med gott hälsotillstånd och som t o m enligt vissa undersökningar är friskare än de som har ett ordinarie dagtidsarbete.

Det kan emellertid inte heller uteslutas att de negativa effekter på hälsan som två-skiftsarbete visar också sammanhänger med att två-skiftsarbete förekommer i sådana arbetsmiljöer som bidrar till att ohälsa uppkommer. Kontroll av arbetsmiljöns inverkan saknas i regel i olika undersökningar om arbetstidens effekter. Den slutsatsen kan emellertid dras att oönskade och oregelbundna arbetstider innebär en risk för välbefinnandet och hälsan och därmed påverkas sjukfrånvaron. Under senare år har sjukfrånvaron, särskilt långtidsfrånvaron, ökat samtidigt som även viss ökning skett av oregelbundna och oönskade arbetstider. Det kan inte helt uteslutas att arbetstidernas utveckling spelat en viss roll för ökningen av sjukfrånvaron.

5 Hur skall framtida arbetstidsförkortningar utformas?

Ett viktigt ställningstagande är om en framtida förkortning skall tas ut per dag eller per vecka eller i någon annan form. Vilket av dessa alternativ skulle ge de största hälsomässiga och sociala fördelarna för flertalet?

Utformningen av en fortsatt arbetstidsförkortning måste emellertid göras med hänsyn också till arbetstidens förläggning. Mot bakgrund av den stora omfattning som avvikande arbetstider redan har idag och med hänsyn till de problem för arbetstagarna dessa innebär är det väsentligt att försöka bedöma om förkortning av arbetstiden kommer att öka förekomsten av avvikande arbetstider. Vi bör utgå ifrån att upprätthållande av service och social verksamhet i samhället och även en oförändrad produktionsnivå kan kräva en ökning av obekväma och oregelbundna arbetstidsformer för att en omfattande generell arbetstidsförkortning skall kunna genomföras. Det har bl a från arbetsgivarhåll framförts att behov kan finnas av två-skiftssystem för att klara olika verksamheter och att mer flexibla arbetstider behövs med hänsyn till verksamhetens behov.

Flexibla arbetstider anförs ibland som ett alternativ till fortsatta förkortningar. Det är tveksamt om flexibilitet och arbetstidsförkortning är helt utbytbara. Det finns istället behov av såväl en förkortad arbetstid som en mer individuell, varierad arbetstid.

5.1 Förkortning av arbetstiden per dag eller per vecka

Inledningsvis kan konstateras att en daglig förkortning av arbetstiden kräver en annan arbetstidslagstiftning än vi har idag. Den kräver maximering av arbetstiden per dygn. Såvida inte den dispositiva arbetstidslagstiftningen skall frångås kommer som idag de egentliga besluten om arbetstidens utformning att träffas lokalt på arbetsplatsen. Det innebär med all säkerhet att många kommer att föredra ett annat sätt att ta ut arbetstidsförkortningen och att kraven från verksamheten på många arbetsplatser kommer att avgöra hur förkortningen tas ut.

För en daglig förkortning talar det förhållandet att många har en stor belastning i sina arbeten som under den närmaste framtiden kommer att varasvår att helt eliminera. Genom en daglig arbetstidsförkortning kan belastningen i arbetet fördelas jämnare. I lika hög grad behöver sociala behov och aktiviteter på fritiden kunna få utrymme på ett så jämnt fördelat sätt som möjligt. Detta gäller kanske i första hand samvaron med barn och övriga anhöriga.

Sextimmars arbetsdag innebär att många anställda med barn i skolan kan finnas hemma när barnen har slutat sin skoldag. Än väsentligare är kanske den

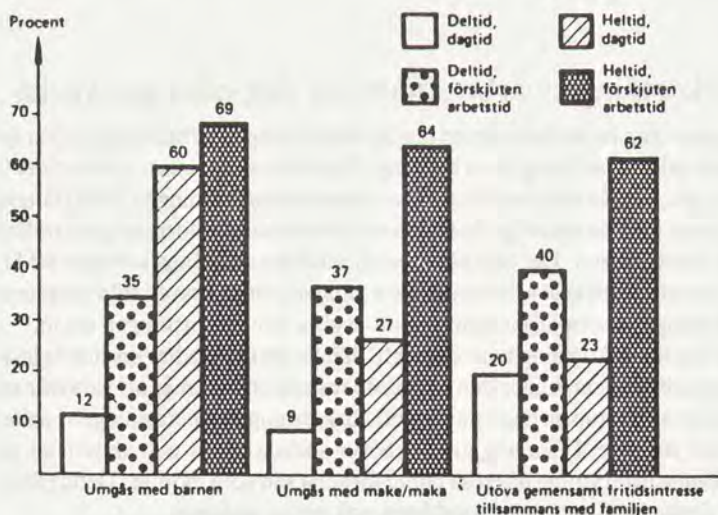
minskade tid som en sextimmarsdag skulle innebära för de mindre barnen på dagis eller på fritidshem. Inte minst med hänsyn till relationerna inom familjen och till släkt, vänner, grannar osv skulle säkerligen en daglig förkortning kunna innebära en förbättring för många människor.

Eventuellt kan en sex-timmarsdag eller en 30-timmarsvecka leda till att fler får s k förskjutna arbetstider på morgonen eller på kvällen. Det kan innebära att fler anställda än idag riskerar att drabbas av vissa störningar i fråga om dygnsrytmen, sömnproblemen eller andra besvär. Undersökningsresultat visar på att deltidsarbete som i regel innebär en relativt väsentlig arbetstidsförkortning knappast förmår ge full kompensation för förskjutningar av arbetstiden.¹⁾ (fig 2). Detta talar för att en fortsatt arbetstidsförkortning bör göras med noggrann avvägning av hur förläggningen av arbetstiden kommer att påverkas.

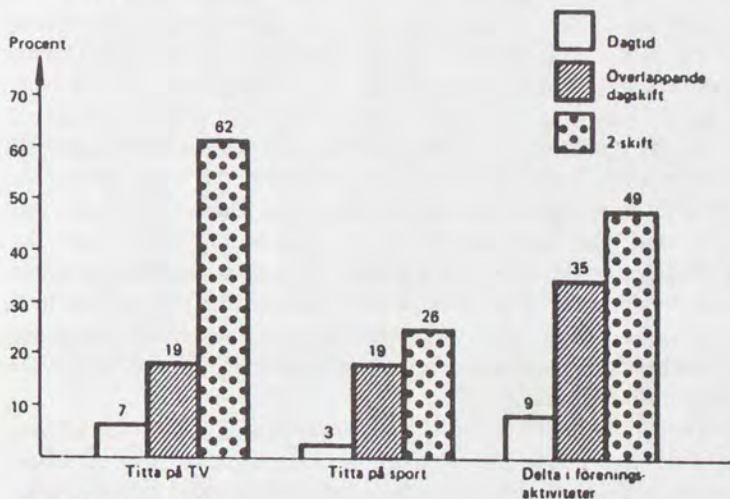
Att arbetstidsförkortningen inte helt förmår uppväga nackdelarna med avvikande arbetstider visar bl a treskiftsarbetarnas problem hälsomässigt och socialt i förhållande till arbetstagare med ordinarie arbetstid. Skiftarbetande i kontinuerligt tre-skift har genom en särskild arbetstidsförkortning en arbetstid på i genomsnitt 36 timmar per vecka. Trots denna förkortning uppvisar man således mer besvär än de dagtidsarbetande på grund av den obekväma arbetstidsförläggningen. Det är emellertid möjligt att en mer långtgående förkortning på ett bättre sätt skulle kompensera för den obekväma arbetstidsförläggningen.

Den nuvarande utformningen av tre-skiftssystemet med särskild arbetstidsförkortning för många fungerar tämligen väl socialt sett. Även om anhopningen av ledighetsdagar och i vissa fall långa arbetspass kan ifrågasättas såväl socialt som med hänsyn till den ökade belastning det innebär för arbetstagarna innebär arbetstidsförkortningen att man bättre klarar den obekväma arbetstiden.

Figur 2. Andel i procent som uppgav att arbetstiderna hindrar umgänge med barnen, med make/maka och med hela familjen. I figuren har som jämförelse tagits med heltidsarbetande.



Figur 3. Andel maskinförare som uppger att arbetstiden hindrar olika tidsbundna aktiviteter.



Källa: Gehlin, J, 1978.

Källa: Magnusson, Nilsson, 1979¹⁾

Det bör noteras att jämförelsen mellan tre-skiftsarbetande och andra arbetstidsformer och deras besvär i samband med arbetstiden inte har beaktat de skillnader som finns i arbetsmiljö. Detta gäller självfallet även två-skiftsarbetande och andra arbetstidsformer där undersökningar inte har kunnat ta tillräcklig hänsyn till arbetets art och den betydelse detta kan ha för uppkomst av olika hälsoeffekter.

De undersökningar där samtidigt en viss kontroll finns av arbetsmiljön gäller bl a detaljhandeln. Resultatet visar här att oönskade arbetstider, även med de marginella förskjutningar som detaljhandelns arbetstider kan innebära, har negativa effekter i förhållande till dagtidsarbete.

Studier inom denna bransch visar även att en kortare arbetstid inte helt kan kompensera en avvikande förläggning av arbetstiden. Det visar de negativa sociala effekter som oönskade arbetstider tycks ha även för deltidsarbetare inom detaljhandeln. I dessa fall har jämförelserna kunnat göras i större utsträckning inom samma yrkesgrupper än vad som har varit fallet för övriga branschstudier.

5.2 Allmänna eller selektiva arbetstidsförkortningar?

En viktig frågeställning ifråga om framtida arbetstidsförkortningar är om den skall vara allmän eller gälla vissa grupper. Framför allt socialt är en förkortning av arbetstiden önskvärd för flertalet, för många även ur hälsosynpunkt. Om inte en allmän arbetstidsförkortning kan genomföras på annat sätt än i små steg och under en mycket lång tidsperiod, bör också selektiva mer långtgående arbetstidsförkortningar genomföras för vissa grupper. Det skulle innebära små allmänna förkortningar av arbetstiden, medan mer omfattande förkortningar förbehölls vissa grupper exempelvis småbarnsföräldrar. Det är i stort sett i linje med den "modell" för arbetstidsförkortningar som använts under senare tid.

Genom föräldraförsäkring har möjlighet till arbetstidsförkortning erhållits för småbarnsföräldrar och dessa möjligheter kommer inom kort att förbättras.

Genom avtal har idag också andra grupper på arbetsmarknaden exempelvis de tre-skiftsarbetande, underjordsarbetarna och två-skiftsarbetare erhållit särskilda arbetstidsförkortningar.

Det finns anledning att ifrågasätta om inte andra grupper än de ovan nämnda med hänsyn till sina arbetsförhållanden behöver kompensation i form av arbetstidsförkortning. Förutom underjordsarbete finns också andra arbetsmiljöförhållanden som är så påfrestande att en särskild arbetstidsförkortning vore befogad. Motsvarande effekter uppnås till en del även genom förkortning av arbetstid för grupper som idag har särskilt omfattande arbetstider, eftersom dessa ofta också återfinns i mer krävande arbetsmiljöer.

Framför allt finns det av sociala skäl anledning att överväga om inte framtida arbetstidsförkortningar i första hand skulle genomföras för exempelvis småbarnsföräldrarna för en längre tid än de 18 månader som nu har utlovats.

5.3 Negativa sociala konsekvenser av en arbetstidsförkortning

Den relativt långtgående arbetstidsförkortning som en 30-timmarsvecka eller sex-timmarsdag innebär kan också leda till vissa ej önskvärda sociala konsekvenser. Här bör särskilt risken för ökning av övertidsarbete och extraarbete beaktas med de ökade risker för stress och ökad belastning i arbetet som det kan medföra.²¹⁾ Det är möjligt att i alla fall till en del kan en fortsatt arbetstidsförkortning "ätas upp" av krav på ett ökat övertidsuttag. Detta kan i synnerhet bli fallet om tillgången på personal inte kan tillgodoses i förhållande till verksamhetens behov.

En annan risk är att en fortsatt arbetstidsförkortning ökar förekomsten av extraarbete. Om en arbetstidsförkortning genomförs kan den sannolikt leda till att fler tar ett extraarbete än idag i synnerhet om utbudet av arbetstillfällen fortsätter att öka. Vi vet från olika arbetstidsundersökningar att exempelvis treskiftsarbetare relativt ofta har ett extraarbete. Det gäller även andra grupper med oregelbundna och obekväma arbetstider med en förhållandevis omfattande förkortning av arbetstiden.

Såväl övertidsarbete som extraarbete behöver inte alltid uppfattas som negativa sociala konsekvenser av en arbetstidsförkortning. Detta är självfallet be-

roende på om övertidsarbetet görs frivilligt från arbetstagarens sida eller inte. Ett extraarbete kan också vara positivt om man inte har barn hemma eller andra sociala hänsyn som kräver ens tid.

Övertidsarbete och extraarbete på frivillig basis kan vara ett alternativ till en "varierad" arbetstid i framtiden. Formerna för framtida arbetstidsförkortning och eventuella lagstiftnings- och avtalsförändringar bör emellertid som ett riktmärke ha att övertidsarbete *inte* nödvändigtvis måste bli en konsekvens av förkortningens utformning. Här utgör den dagliga arbetstidsförkortningen större risk för ökning av övertidsarbete än en veckovis förkortning. Detsamma gäller sannolikt även förekomsten av extraarbete.

5.4 Effekter av arbetstidsförkortningar på arbetsmiljön

Ett skäl till en negativ eller tveksam hållning till fortsatt förkortning av arbetstiden är risken för att arbetstempot och stressen i arbetet därigenom skulle komma att öka. En arbetstidsförkortning kan riskera att öka rationalisering och effektivisering i arbetet. Detta har ekonomiska undersökningar av tidigare arbetstidsförkortningar visat främst inom industrin.²²⁾

Det vore i högsta grad olyckligt om en ökad belastning i arbetet skulle bli följden av en fortsatt arbetstidsförkortning. Detta skulle säkerligen innebära att de hälsomässiga fördelar som en förkortning skulle kunna ge eliminerades eller minskades genom att belastningen i arbetet ökade.

Framtida förändringar av arbetstiden borde istället på olika sätt kunna utformas med hänsyn till arbetsmiljön. Intressanta erfarenheter ger bl a det s k långskiftet inom skogsbruket som innebär tre timmars maskinkörning, tre timmars reparationsarbete (med avlösning av annan maskinförare). Därefter ytterligare tre timmar maskinkörning.²³⁾ (Se också fig 3). Nackdelarna med detta system idag är att den dagliga arbetstiden blir för lång.

Det finns även andra negativa aspekter med en arbetstidsförkortning. Det är att möjligheterna minskar att under arbetstid lägga in facklig verksamhet och över huvud taget möjligheterna till sociala kontakter. Det är problem som finns redan idag exempelvis i samband med skiftarbete.²⁴⁾ Arbetets innehåll och den sociala gemenskapen i arbetslivet kan ytterligare riskera att gå förlorad genom att tiden i arbetet minskar. Den risken finns både med en daglig och veckovis förkortning.

Att en viss risk för detta är fallet visar den situation som idag råder för kvinnor med deltidsarbete. Att kvinnorna inte är lika aktiva och framträdande som männen i fackliga sammanhang är självfallet inte enbart beroende på att de arbetar deltid. Men att kvinnorna ofta deltid arbetar och därmed ev känner en svagare knytning till arbetsplatsen och den fackliga verksamheten är att notera. Även om deltidarbete för kvinnor borde kunna frigöra tid för andra sysselsättningar också på fritiden, tycks den möjligheten i alla fall inte idag finnas att utnyttja denna tid vare sig till politisk eller facklig aktivitet.

Några negativa slutsatser utifrån detta till vad den allmänna arbetstidsförkortningen skulle kunna innebära är dock knappast berättigade. I stället uttrycker sannolikt den stora gruppen deltid arbetande att människor behöver ytterligare fritid för att klara kontakterna med barnen och hemarbetet. Det vä-

sentliga är att fortsatta arbetstidsförkortningar kan få en sådan utformning att arbetsmiljö och arbetsinnehåll inte försämras.

6 Förkortning av arbetstiden per dag

En förkortning av arbetstiden per dag kräver som tidigare sagts en ökad variation i fråga om arbetstidens förläggning. Social service, transporter och verksamheter som med nödvändighet fordrar verksamhet under stor del av dygnet bedrivs i olika former av skiftsystem som krävs för att täcka personalbehovet i dessa verksamheter.

Ur verksamhetens synpunkt torde inte de praktiska möjligheterna vara oöverkomliga att klara en sex-timmarsdag. Med den utbredning som deltidarbete har idag, i synnerhet inom service och vårdområdet, praktiseras redan i stor utsträckning denna och andra former av arbetstidsförkortningar.

En daglig förkortning är framförallt önskvärd för sådana verksamheter som har oregelbundna och oönskade arbetstider, eftersom en daglig förkortning bättre tycks kunna kompensera för exempelvis nattarbete och annan oönskad arbetstidsförläggning. Många med sådana arbetstider har emellertid redan idag en viss förkortning av arbetstiden exempelvis kontinuerligt tre-skiftarbete till 36 timmar per vecka, intermittert tre-skift 38 timmar per vecka samt två-skiftarbete 38 timmar. Detta gäller även andra former av oregelbundna och oönskade arbetstider exempelvis personal med turlistearbete och schemalagda arbetstider.

Även om en förkortning per dag minskar den belastning arbetet kan innebära kan en veckovis förkortning minska belastningen i sin helhet för arbetstagaren om hänsyn också tas till de relativt långa arbetsresor som många har idag. De tidiga starttider för arbetet som många anställda också har kan innebära en belastning ur hälsosynpunkt som elimineras i större utsträckning genom en veckovis förkortning. Att lämna och hämta barn från dagis och fritidshem blir också lättare genom en veckovis förkortning.

Vi vet att flertalet anställda uppenbarligen föredrar en veckovis förkortning. Detta visar arbetstidskommitténs egen attitydundersökning och de praktiska erfarenheter vi har av hur anställda tar ut de genom avtal erhållna arbetstidsförkortningarna. Olika statistiska material som finns tillgängliga visar även att arbetstidsförkortningar i regel inte tas ut genom en daglig utan en veckovis förkortning av arbetstiden. Detta återspeglar sannolikt förhållandet att många anställda redan idag har valt att ta ut en avtalad arbetstidsförkortning genom att förkorta arbetsveckan. Förmodligen kalkylerar man inte med den skillnad det kan innebära med den mer marginella förkortning som man nu har — vanligtvis 1 1/2 till 2 tim/vecka — och en mer långtgående till 30 timmar per vecka eller en sex-timmarsdag. Hur stor "nytta" man får av en daglig förkortning i förhållande till en veckovis sammanhänger i hög grad med hur omfattande förkortningen är.

De tendenser som tycks finnas att snarare förlänga än förkorta dygnsarbets-

tiden genom att koncentrera arbetstiden med långskift upp till 10–12 timmar för att på så sätt få långledigheter uttrycker människors egna preferenser. Dessa önskemål måste i hög grad beaktas och tas hänsyn till. Vi vet att sådana val inte enbart gäller manliga anställda och skiftarbetare utan även kvinnor med schemalagda arbetstider exempelvis inom vården.

Dessa val uttrycker sannolikt att en förkortning per vecka innebär sociala fördelar och ger bättre möjligheter till olika fritidsaktiviteter, men de uttrycker med all säkerhet också önskemål om att komma ifrån ett kanske ofta tungt och otrivsamt arbete.

Sammanfattningsvis: Ur hälsosynpunkt tycks mycket tala för en inriktning mot en daglig förkortning av arbetstiden. Också socialt sett finns fördelar för barnfamiljer och övriga med åtaganden av social art i förhållande till äldre anhöriga osv. Framför allt kan emellertid fördelar finnas ur belastningssynpunkt för dem som har en svår arbetsmiljö och obekväma och oregelbundna arbetstider.

I vilken utsträckning arbetstagarna själva önskar en daglig framför en veckovis förkortning är säkerligen beroende av hur omfattande förkortningen är.

7 Förkortning av arbetstiden per vecka

Som tidigare konstaterats är det enligt arbetstidskommitténs attitydundersökning många fler som föredrar en framtida arbetstidsförkortning per vecka än per dag.

Att många anställda föredrar en veckovis förkortning visar även det förhållandet att deltidssarbete som har möjlighet till det också ofta förkortar sin veckoarbetstid. Här spelar även förutsättningarna att lägga upp arbetstidschema en stor roll. Arbetstidsförkortning per dag innebär ett större pusslande med personalens arbetstider än förkortning per vecka.

För att en daglig förkortning skall kunna "konkurrera" med en förkortning per vecka måste förkortningen vara relativt omfattande. Att många föredrar en veckovis förkortning beror säkerligen även på att flertalet anställda har omfattande restider. Att utnyttja förkortningen till en minskad arbetstid/vecka uppfattas därför av många som en fördel. Den belastningen som arbetsresor utgör, i synnerhet om de kombineras med transport av barn till och från dagis, är kanske mer påtaglig för den enskilde än den mer långsiktiga ansträngningen som ett krävande arbete under fem dagar per vecka innebär.

På samma sätt som långledigheter ofta eftersträvas vid uppläggning av skiftschema är ett vanligt önskemål att få så många fridagar i följd som möjligt för att kunna utöva olika fritidsaktiviteter. Exempelvis för att få tid att vistas i sommarstugan, fiska eller kanske för många kvinnor att få en samlad tid för hemarbete. I arbetstidskommitténs attitydundersökningar är det visserligen något fler kvinnor än män som föredrar daglig förkortning men även bland kvinnorna föredrar flertalet förkortningar per vecka.

Den grupp som främst önskar en daglig förkortning är de ensamstående kvinnorna. Skälet till detta är självfallet att dessa i stor utsträckning har att lita till sig själva beträffande lämning och hämtning av barnen på dagis och fritidshem och när det gäller att klara hemarbetet i övrigt. Detta behov finns inte lika påtagligt inom hushåll med två vuxna eller i de fall då familjen inte har några barn att ta hand om. Detta återspeglar sig även i resultatet av arbetstidskommitténs undersökningar.

Den främsta fördelen har en veckovis arbetstidsförkortning för långpendlare och anläggningsarbetare. För dessa är knappast en daglig förkortning något alternativ över huvud taget. Om önskemål finns att åstadkomma en framtida arbetstidsförkortning i form av sex-timmarsdag med bibehållen dispositiv lagstiftning krävs ökad insikt om vad en väl fördelad arbetstid innebär hälsomässigt och socialt.

Sammanfattningsvis: Om en förkortning skall tas ut per vecka eller per dag är beroende av dels hur påfrestande arbetet är fysiskt och psykiskt, dels hur stort ansvar man har för barn och övriga anhöriga på fritiden.

För- och nackdelar med en daglig respektive en veckovis förkortning varierar således i hög utsträckning beroende på såväl den enskilde som arbetets art. Av flera skäl bör därför sättet att ta ut en arbetstidsförkortning kunna påverkas av den enskilde individen så långt detta är möjligt.

8 Lägre pensionsålder

Ett alternativ som många uttrycker intresse för i arbetstidskommitténs attitydundersökning är en lägre pensionsålder. Mycket stort problem är idag de många förtidspensione-ringarna. Också ökningarna av långtidssjukskrivningar framför allt i de högre åldersgrupperna bland LOs medlemmar tyder på ett behov av att minska belastningen i arbetet bland de äldre arbetstagarna. En lägre pensionsålder skulle innebära en större anpassning till verkligheten.

Vad som i första hand borde åstadkommas är en förbättring av arbetsmiljön. Vi vet emellertid att radikala förbättringar av många arbetsmiljöer inte är möjliga att åstadkomma under den närmaste framtiden. Ur hälsosynpunkt vore en lägre pensionsålder självfallet angelägen. Det är knappast fråga om några utbytbara "storheter" mellan en förkortning av arbetstiden per dag eller per vecka eller en lägre pensionsålder. En sådan reform minskar inte problemen för många hushåll idag beträffande ansvaret för barn och möjligheten att klara hemarbetet.

Det är sannolikt så att en allmän förkortning av arbetstiden skulle kunna minska belastningen tidigare i arbetslivet och därigenom minska behovet av långtidssjukskrivning och förtidspensionering i högre ålder. Detta är emellertid effekter som kan åstadkommas först på sikt.

För att tillgodose de behov som idag finns av minskad belastning i arbetet för äldre åldersgrupper — förutom direkta arbetsmiljöåtgärder — vore en lägre pensionsålder en viktig åtgärd. De erfarenheter som idag finns av delpensionen visar att de arbetstidsförkortningar som den innebär är av mycket stor betydelse hälsomässigt sett. I synnerhet finns behovet bland LOs grupper. Om inte möjlighet finns till en lägre och flexibel pensionsålder för alla, finns det skäl att överväga att sänka åldersgränsen för delpensionen till 55 år. Därmed skulle arbetstidsförhållanden kunna varieras bättre med utgångspunkt från den enskildes egna behov och arbetsförhållanden.

9 Flexibla arbetstidsformer

Alltmer diskuteras möjligheterna till en ökad flexibilitet i fråga om arbetstiderna. Både i förhållande till individen och produktionens behov. För individens del diskuteras främst möjligheterna till en kortare arbetstid under en viss tid beroende på exempelvis barnens ålder eller på grund av önskemål om studier mm. De former för ökad flexibilitet som diskuteras har främst varit inrättande av en arbetstidsbank, möjligheter till ett friår och olika flexibla arbetstidsformer med hänsyn till produktionen exempelvis konjunkturanpassad arbetstid.

Det kan konstateras att viss "flexibilitet" redan finns idag beträffande arbetstidens utformning. Den stora omfattningen av arbete på deltid har gett möjlighet till en varierad utformning av arbetstiderna inom exempelvis vården och handeln. I vilken utsträckning denna "flexibilitet" ifråga om arbetstidens längd och förläggning är anpassad till individens behov kan ifrågasättas. Däremot kan det konstateras att möjligheter till mer varierande arbetstider idag är sämre inom industri och tillverkning. Det beror bl a på produktionsförhållanden och att det inom "manliga" sektorer av arbetsmarknaden för sällan finns önskemål om deltidarbete, längre föräldraledighet mm.

Med deltidarbete eller en långtgående förkortning av arbetstiderna kan lättare flexibla arbetstider tillskapas. En annan form av flexibilitet är utnyttjande av ledighetslagarna exempelvis för studieledighet och föräldraledighet. Ytterligare en form av flexibilitet är säsongarbetstid efter årstid, dvs längre arbetstid på vintern och kortare sommartid som tillämpas för stora delar av offentliga sektorn.

En mer varierad arbetstid innebär den flexibilitet som är anpassad till produktionens behov så k konjunkturarbetstid eller säsongarbetstid. De innebär att man avsättning för en vara en viss årstid, exempelvis kylskåp i husvagnar, anpassas produktionen i förhållande till detta. En sådan arbetstid kan naturligtvis innebära såväl för- som nackdelar för den anställde beroende på individens sociala situation och möjligheterna att själv bestämma omfattning och förläggning av arbetstiden.

Här ter sig förbättrade möjligheter i fråga om ledighet för vård av barn och andra anhöriga och för studieledighet mer angelägna än ett allmänt införande av möjlighet till "friårsledighet". Här borde förbättrade och framför allt lika rättigheter för alla tillskapas för tjänstledighet för olika sektorer av arbetsmarknaden och för olika arbetstagarkategorier. För många arbetstagare, i synnerhet LOs grupper, är också mindre "långtgående" förbättringar av arbetstiderna mycket väsentliga, vilket tyvärr alltför sällan tas upp i arbetstidsdebatten. Det gäller inte minst möjligheterna till flextider istället för fasta start- och sluttider eller bättre skiftbytestider mm.²⁷⁾

Möjligheterna till flexibla arbetstidsformer har hittills i alltför liten utsträck-

ning studerats för att vi skall kunna säga vilka, framför allt de sociala men också de hälsomässiga, effekterna kan bli. Klart är emellertid att den totala effekten av sådana arbetstidsformer i mycket hög grad är beroende av om individen har kunnat påverka sin egen arbetstid eller inte. Det bör också åter understrykas att en mer individuell, flexibel arbetstid knappast är ett alternativ eller en ersättning för en förkortning av arbetstiden.

Man kan också med ganska stor sannolikhet utgå ifrån att fler flexibla arbetstidsformer kommer att kräva mer kvällsarbete och helgarbete med de sociala och hälsomässiga konsekvenser som vi vet att sådana arbetstidsförläggningar innebär. En redan idag möjlig åtgärd för ökad flexibilitet är i alla fall på större arbetsplatser ett varierat utbud av olika arbetstidsformer. Där sådana möjligheter finns är en erfarenhet att till vissa mindre populära arbetstidsformer exempelvis två-skift kan det vara svårt att rekrytera personal.^{5,25)}

Det visar den variant på flexibel arbetstid som tillämpas vid Volvo i Köping. "Arbetstidsbuketten" består av 9 olika arbetstider. De olika arbetstidsformerna är följande:

Arbetstid nr 1 utgörs av *ordinarie arbetstid*, dvs 07.00—16.00 måndag till fredag. Heltid.

Arbetstid nr 2 av vanligt *tvåskift*, med ett förmiddagsskift kl 05.42—14.00, ett eftermiddagsskift kl 14.00—23.00 (med undantag för fredagar, då kvällsskiftet slutar kl 20.00) och med veckovisa byten. Heltid.

Arbetstid nr 3 är ett *avkortat tvåskift*, dvs ett förmiddagsspass kl 05.42—11.30 respektive ett kvällsskift kl 17.30—23.00. Veckovisa byten. Deltid.

Arbetstid nr 4 är *avkortat dagtidsarbete* med arbetstid kl 11.30—17.30. Deltid (30 timmar/vecka).

Arbetstid nr 5 är *avkortat tvåskift* med arbetstiderna för förmiddagsskiftet förlagda till kl 08.00—14.00 och för kvällsskiftet till kl 14.00—22.00. Deltid.

Arbetstid nr 6 är *ständigt nattarbete*, 5 nätter/vecka och med 34 timmars arbetsvecka. Deltid.

Arbetstid nr 7 är enbart *lördags- och söndagsarbete*, dagtidsarbete, med 11,3 timmar/dag. Deltid.

Arbetstid nr 8 är enbart *lördags- och söndagsarbete* också med 11,3 timmar/dag, men organiserat som tvåskift. Deltid.

Arbetstid nr 9 är ett intermittert tre-skiftsarbete.

Kombinationen av de olika arbetstidsvarianterna ger möjlighet till flexibilitet både ur verksamhetens och ur personalens synpunkt.

Systemet tillgodoser verksamhetens krav på flexibilitet då det ger möjligheter att laborera med driftstidernas längd. En vanlig dagarbetstid ger en driftstid på ca 40 timmar/vecka. Maximal driftstid är 168 timmar/vecka. Mellan båda dessa ytterligheter finns en rad möjligheter. Exempelvis dagtid i kombination med avkortat tvåskift ger en driftstid på ca 60 timmar/vecka medan dagtid och vanligt tvåskift ger 80 timmars driftstid/vecka. Utnyttjande av samtliga arbetstider i kombination ger en driftstid på ca 162 timmar/vecka, dvs maximalt utnyttjande av maskinerna.

Flexibiliteten ur personalens synpunkt ligger i möjligheten till intern rörlighet mellan arbetstidsformerna. Så kan exempelvis de personer som övergått till nattarbete med mycket kort varsel återgå till den arbetstidsform de lämnat. Genom en slags intern arbetstidsförmedling ges således vissa möjligheter till rör-

lighet mellan arbetstidsformerna. I praktiken har emellertid vissa svårigheter uppstått beträffande tillgodoseende av personalens önskemål om arbetstidsformer. Det har bl a inneburit att det varit kö från tvåskift och kö till dagtid samt att veckoslutstiderna varit svåra att bemanna.

Det önskvärda är, som tidigare understrukits, att individen själv kan anpassa arbetstiden efter sin sociala situation. Även om svårigheterna idag är särskilt stora beträffande detta för LOs grupper finns det också behov av mer varierande arbetstider inom tjänstemannasektorn.²⁸⁾ Att det inte alltid är så enkelt att göra en sådan anpassning visar bl a exemplet Volvo i Köping. Det kan bli fråga om ett ganska omfattande "pusslande" med arbetstider för att tillgodose olika anställdas speciella behov. Det kommer inte att vara särskilt många bland de anställda som föredrar kvälls- och nattarbete och veckoslutsarbete, även om dessa arbetstider innebär en högre ersättning än andra arbetstider.

Ett sätt att klara de administrativa problemen som flexibla arbetstider kan innebära såväl ur produktionens som den anställdes synpunkt är att låta arbetstiderna avgöras inom mindre grupper av anställda som själva får ta ansvar för bemanningen och arbetstidsuttaget hos gruppmedlemmarna. Här kommer emellertid variationen i arbetstidsuttag att styras av hur pass stora grupper det blir fråga om och möjligheterna att växla arbetstiden mellan olika grupper av anställda.

Det bör också understrykas att fortsatta arbetstidsförkortningar inte med nödvändighet måste innebära ökad flexibilitet i fråga om arbetstiden, en ökad frekvens av obekväma och oregelbundna arbetstider, mer förskjutna arbetstider eller två-skiftssystem. Förkortningar kan självfallet föranleda andra lösningar exempelvis i form av en hårdare reglering av arbetstiden med hänsyn till både arbetstidens längd och förläggning. Sådana regler kan vara utökat antal timmar för nattvila, en viss dygnsarbetstid, en begränsning av antalet nattarbetspass i följd, ökat antal timmar för veckovila med hårdare reglering av att denna skall infalla på helger mm.

10 Förkortning genom utbyggd föräldraförsäkring

Olika undersökningar visar att småbarnsföräldrar är den grupp som kanske framför allt behöver arbetstidsförkortning. I synnerhet gäller det som tidigare sagts den ensamstående småbarnsföräldern. Den utbyggnad av föräldraförsäkringen till 18 månader som nu utlovats är därför en mycket angelägen reform. Inte heller en sådan utbyggnad innebär emellertid någon total lösning på behovet av mer tid för barnen i en familj där båda föräldrarna arbetar heltid. Här behövs insatser betydligt högre upp i åldrarna, minst upp till det att barnen är 8—9 år.

Om det ekonomiska läget skulle innebära en fortsatt hård prioritering av insatser på arbetstidsområdet eller en allmän arbetstidsförkortning i mycket små steg bör i stället en selektiv förkortning för småbarnsföräldrar övervägas genom fortsatt utbyggd föräldraförsäkring eller på ett annat för individen ekonomiskt likvärdigt sätt. Det finns anledning att misstänka att tidspress och bristande kontakter inom familjen kan bidra till skilsmässor, alkoholproblem, otrygga barn med alltför begränsade möjligheter till vuxenkontakter. Både för barnens och föräldrarnas del är det mycket angeläget med tillräcklig tid för samvaro och det praktiska arbetet i hemmet.²⁶⁾ Som vi vet har Sverige en relativt sett mycket hög arbetstidsnivå per hushåll. Såväl ur samhällets som individens synpunkt finns sannolikt ingen annan selektiv arbetstidsåtgärd som kan ge mer utbyte socialt och hälsomässigt.

Problemet med en sådan inriktning på en fortsatt arbetstidsförkortning är att det kan innebära och förstärka kvinnornas deltidsarbete och därmed "andrahandsroll" i arbetslivet. Via en fortsatt utbyggnad av föräldraförsäkringen kan någon form av styrning behövas för att åstadkomma en viss fördelning av föräldraledigheten mellan föräldrarna. Mäns arbetstid ligger genomsnittligt sett fortfarande åtskilliga timmar över kvinnornas arbetstid. Både för familjernas och männens egen del bör därför en fortsatt reformering av arbetstiden ha som ett mål att bidra till en utjämning av arbetstidens längd mellan män och kvinnor.

11 Längre semester

Också beträffande semesternas längd har förbättringar utlovats för de grupper som idag enbart har 5 veckors semester. Förlängning av semestern är i första hand att betrakta som en "rättvisereform" och inte som en åtgärd för att förkorta arbetstiden. För de grupper som idag enbart har 5 veckors semester, av vilka många har en tung och påfrestande arbetsmiljö, innebär en 40-timmars minskad arbetstid en ökad möjlighet till återhämtning och rekreation, ökad tid för en mer kontinuerlig familjesamvaro mm. Därmed kan såväl fördelar vinnas för hälsa, välbefinnande och möjligheter till sociala kontakter.

Den nuvarande skillnaden mellan olika grupper i fråga om semesternas längd — och för övrigt även ofta den avtalade längden på arbetstiden — är knappast i linje med de arbetstidsåtgärder som här diskuteras. Utformningen av arbetstidens längd och förläggning borde i framtiden mer avgöras på grundval av individens sociala behov och arbetsförhållanden än ekonomiska förutsättningar och yrkesmässig "status".

En viktig fråga i samband med en förlängd semesterledighet är att också bättre möjlighet skall finnas till påverkan av semesternas förläggning. Semesternas betydelse för social samvaro inom familjen mm kan helt eller delvis gå förlorad om möjlighet inte finns att samordna den med övriga familjemedlemar.

Ur allmän hälsosynpunkt är säkerligen en förläggning av semestern till sommarhalvåret en fördel. Med hänsyn till det stora behov som många arbetstagare idag har till återhämtning från arbetet finns även fördelar med längre semester-tid. Det är sannolikt ändå ur hälsosynpunkt tveksamt med en helt sammanhållen förläggning av semestern. En förlängd semester till 6 veckor bör lämpligen kunna kombineras med möjlighet till ett mer flexibelt utnyttjande av semesterledigheten.

12 Sammanfattande kommentar

En mer avgörande faktor än arbetstidens längd för hälsa och sociala förhållanden i arbetet och på fritiden är idag sannolikt förläggning av arbetstiden. Framtida arbetstidsförkortningar kommer med all säkerhet att på olika sätt påverka arbetstidens förläggning, förekomst av förskjutna arbetstider, skiftarbete mm.

Ur hälsosynpunkt är undvikande av oregelbundna arbetstider, arbete på natten, på sena kvällar och mycket tidig morgontid en grundregel. Det sammanhänger med den dygnsrytm som påverkar människans sömn och vakenhet under olika tider på dygnet. Obekväma och oregelbundna arbetstider stör i varierande grad, beroende på deras utformning, denna dygnsrytm. Därmed påverkas sömnen, vilket i sin tur kan försämra hälsa och välbefinnande. Magbesvär är en annan vanlig konsekvens av obekväma och oregelbundna arbetstider.

De sociala konsekvenserna av arbetstidens utformning påverkas också i hög grad av samhällets tidsmönster. Obekväma och oregelbundna arbetstider kan försämra kontakterna med barn och övriga anhöriga. De försvårar sociala kontakter med andra och deltagande i föreningsliv, i studieverksamhet mm. Sådana arbetstider kan emellertid också ge möjlighet att klara barnomsorgen i hemmet och till inköp och andra aktiviteter under dagtid. Såväl hälsomässigt som socialt finns det också betydande skillnader i fråga om människans förmåga till anpassning till obekväma och oregelbundna arbetstider, relaterat i hög grad till olika perioder i livscykel, till ålder mm.

Vilka konsekvenser framtida arbetstidsförkortningar kan få hälsomässigt och socialt är således i hög grad beroende av vilka effekter de kan få för arbetstidens förläggning. Här görs bedömningen att en förkortning till en 6-timmarsdag eller 4 arbetsdagar/vecka kan öka förekomsten av obekväma och oregelbundna arbetstider. En 6-timmarsdag kan leda till ökning av två-skiftarbete, en 4-dagarsvecka kan öka förekomsten av veckoslutsarbete och kontinuerligt skift- och turlistetidsarbete. För att klara bemanningen av såväl privat som offentlig service kan krav komma att ställas på flexibla arbetstider med hänsyn till verksamheternas behov. Därmed kan finnas risk för negativa och sociala konsekvenser, som sannolikt inte en arbetstidsförkortning helt kan eliminera.

Olika former för framtida arbetstidsförkortningar kan även i varierande grad leda till förbättrad utformning av arbetstiden och därmed öka de hälsomässiga och sociala fördelarna av en förkortning. Allt talar för att för många år en fördelad arbetstid under veckan en fördel jämfört med koncentrerade arbetstider med långa arbetspass och långledigheter och förkortning av arbetsveckan. I synnerhet gäller detta psykiskt och fysiskt påfrestande arbeten i svåra arbetsmiljöer och i arbeten med obekväm och oregelbunden arbetstid.

Om en mer långtgående allmän arbetstidsförkortning inte kan genomföras

bör selektiva arbetstidsförkortningar främst för småbarnsföräldrar, de som har svåra arbetsförhållanden och obekväma arbetstider övervägas. Även möjligheter till en mer flexibel pensionsålder, alternativt en sänkt ålder för rätt till deltidspension bör övervägas.

Beträffande förkortning av arbetstiden per dag eller per vecka är för flertalet hälsomässigt och socialt en daglig förkortning en fördel framför en veckovis förkortning. I nuläget tycks emellertid flertalet föredra en veckovis förkortning, vilket sannolikt beror på att man inte kalkylerar med en mer långtgående förkortning av arbetstiderna. Skall en daglig förkortning kunna åstadkommas i någon större omfattning krävs sannolikt en ökad reglering av arbetstidens längd och förläggning.

Förutom en så jämn fördelning som möjligt mellan arbete och fritid är det angeläget att ge möjlighet att variera arbetstiden med hänsyn till individens behov under olika skeden av livet både ifråga om längd och förläggning. Fortsatt förkortning av arbetstiden bör kunna ge möjlighet till detta. Däremot är individuella flexibla arbetstider knappast en ersättning för en förkortning av arbetstiden. Möjligheter att påverka den egna arbetstiden bidrar sannolikt även till att arbetstidens eventuella negativa sidor i mindre grad återverkar negativt hälsomässigt och socialt.

13 Referenser

1. Magnusson M, Nilsson C.
Att arbeta på obehövlig arbetstid. Prisma i samarbete med Arbetarskyddsfonden. 1979.
2. Aanonsen, A
Shift Work and Health. Universitetsförlaget, Oslo 1964.
3. Åkerstedt T, Fröberg J, Levi L, Torsvall L och Zamore K.
Skiftarbete och välbefinnande. Sammanfattning av ett tvärvetenskapligt forskningsprojekt. Arbetarskyddsfonden, Stockholm 1978.
4. Bjerner B, Holm A och Swensson A.
Undersökningar över personalen vid Statens Järnvägar avseende magsårsförekomst och överlägningsförhållanden. Ur Arbetstidsutredningens betänkande V.SOU 1954:23.
5. Arbetstidens förläggning. Kartläggning och analys av forskningsbehov. Arbetarskyddsfonden. Rapport 1973:1.
6. Torsvall L, Åkerstedt T.
Trötthet under dag- och nattarbete; En fältundersökning av lokförare. Rapport nr 156. Lab. för klinisk stressforskning 1982.
7. Knutsson A, Åkerstedt T, Jonsson B.
En jämförande tvärsnittsstudie av kroppsliga och psykosomatiska symtom bland dag- och skiftarbetare. Stressforskningsrapporter nr 192, Stockholm 1987, 28 s. ISSN 0280—2783.
8. Knutsson A, Åkerstedt T.
Skiftarbete och koronar hjärtsjukdom. Stressforskningsrapporter Nr 207, Stockholm 1988, 15 s. ISSN 0280—2783.
9. Theorell T.
Arbetsförhållanden av betydelse för risken för hjärtinfarkt — en medicinares synpunkter. I: Leymann H, Svensson L (red), Forskning för framtidens arbetsliv. En minnesbok till Bertil Gardell. Prisma, Stockholm 1987, s. 224—249.
10. Arbetstid i ett fackligt perspektiv. Rapport. LO 1987.
11. Arbetstiden påverkar oss. Kan vi påverka arbetstiden? Konferensrapport. Arbetarskyddsfonden 1982.
12. Herbert A.
Skiftarbete och fritid. Delrapport 2: Vid anställningens början och efter några månader. Företag A. Psykotekniska institutet, Stockholms universitet, arbetsrapport, september 1977.
13. Näsman E. m.fl.
Föräldrars arbete och barns villkor. Arbetslivscentrum 1983.
14. Pettersson M.
Deltidsarbetet i Sverige. Arbetslivscentrum 1981.
15. Dahlgren L, Styrborn S.
Tid för arbete och barnomsorg. 143 barnfamiljer i Luleå. Barnomsorgsprojektet, rapport nr 3. Sociologiska institutionen. Umeå universitet 1976.

16. Noguiera D G.
Accidents during work and time of the day. *Ind. Med. and Surg.*, 40:6. 1971.
17. Reinberg et al.
Night and Shift Work: Biological and Social Aspects. New York: Pergamon Press. 1981.
18. Sundström K m fl.
Skiftarbete och olycksfall. Arbetsmiljöinstitutet (pågående projekt).
19. Eriksen T m fl.
Den ökade sjukfrånvaron — en statistisk analys. Riksförsäkringsverket, stencil, mars 1978.
20. Levnadsförhållanden, rapport nr 15. Levnadsförhållanden och sjukfrånvaro 1975/76. SCB. Liber, 1978.
21. Rissler A, Elgeroth A.
Stressreaktioner vid övertidsarbete. En longitudinell studie av psykologiska och fysiologiska reaktioner under och efter arbetstid. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, Rapporter 1978 nr 23 samt en rapport under publicering: "Övertid — resurs eller belastning". Psykologiska inst Stockholms Univ 1989.
22. Åberg I.
Effekter av arbetstidsförkortningar från 45 till 40 timmar. Produktiviteten. Bil. 1 SOU 1976.
23. Bostrand L.
Produktionsteknik och arbetsmiljö. Avhandling Skogshögskolan 1984. Rapport nr 159.
24. Sundberg E.
Fabriksarbete och fabriksarbetare. Ett skiftlag beskriver sin arbetssituation. Uppsala universitet, Sociologiska institutionen, 1977.
25. Berg J.
Flexibla arbetstider för företag och anställda. SAF 1988.
26. Dencik L. m. fl.
Barnens två världar, 1988.
27. Nilsson C.
Hur kan vi förbättra våra arbetstider?
Rapport DELFA nr 16, 1986.
28. Tidsmönster och mönstertider. TCO, 1985.

Bilaga 5

Välfärdssystemet och arbetstiderna

av Mårten Lagergren

Förord

En av de mer väsentliga frågorna i samband med reformer på arbetstidens område är vilka effekter de får för den offentliga sektorn, såväl verksamheten som transfereringarna.

Arbetstidskommittén uppdrog åt Mårten Lagergren, författare till bl.a. framtidsstudien Folkhemmets framtider, att sammanfatta sina tankar på området. Mårten Lagergren är verksam på Karolinska institutet.

Rapporten har legat till grund för kommitténs överväganden men för innehållet i denna rapport ansvarar Mårten Lagergren själv.

Mona Sahlin

ordf. i arbetstidskommittén

Innehåll

1	<i>Inledning</i>	223
2	<i>Arbetstiden och välfärdstjänsterna — konsekvenser för behov och efterfrågan</i>	224
3	<i>Arbetstiden och välfärdstjänsterna — inverkan på effektivitet, personalbehov och kostnadsutveckling</i>	227
4	<i>Arbetstiden och transfereringarna</i>	230
5	<i>Arbetstiderna och välfärdssystemets finansiering</i>	233

Innehåll

1. Inledning	1
2. Syftet med rapporten	2
3. Metod	3
4. Resultat	4
5. Diskussion	5
6. Sammanfattning	6
7. Referenser	7
8. Bilagor	8

1 Inledning

Mindre tid i förvärvsarbete och mer tid för egen del har länge varit ett angeläget önskemål i utvecklingen av det moderna välfärdssamhället. För att tillgodose detta har ett flertal arbetstidsreformer genomförts de senaste hundra åren. Successivt har veckoarbetstiden reducerats, rätten till betald semester införts och byggt ut, möjligheter skapats till ledighet för vård av barn, fackligt arbete, studier osv.

Som en följd av den ekonomiska krisen i början av 1980-talet avstannade reformverksamheten på arbetstidsområdet, men kraven på kortare arbetstid reses nu ånyo. Inte minst spelar härvid kvinnans nya roll på arbetsmarknaden och jämställdheten mellan könen en viktig roll som pådrivande kraft.

Fortsatt reduktion av arbetstiderna är en utveckling, som får konsekvenser på snart sagt varje område i samhället. Syftet med denna uppsats är att belysa vilka följder en kortare arbetstid kan tänkas få för det offentliga välfärdssystemet. Här innefattas i detta sammanhang de individuella tjänster — väsentligen vård, omsorg och utbildning — samt bidrag, pensioner och annat kontant understöd, som kommer medborgarna tillgodo och som finansieras över offentlig budget.

Framställningen inleds med en genomgång av konsekvenserna för de ovan nämnda välfärdstjänsterna. Härvid behandlas först inverkan på behov och efterfrågan, sedan olika konsekvenser för utbudet med avseende på verksamhet, personalbehov och kostnadsutveckling. Därefter granskas tänkbara följder när det gäller transfereringarna till hushållen, varvid särskilt pensionerna tas upp för sig. Uppsatsen avslutas med en diskussion av sambandet mellan arbetstidens längd och finansieringen av de offentliga utgifterna. Härvid diskuteras dock endast principiellt arbetstidsförkortningens inverkan på den ekonomiska tillväxten.

Tidsperspektivet har valts till 15—20 år, dvs. några år in på nästa sekel. Vissa frågor, såsom hälsoutvecklingen, diskuteras dock på ännu längre sikt. Framställningen är i huvudsak kvalitativ. Syftet har varit att söka peka ut olika tänkbara effekter och klagöra orsakssammanhang, som sedan kan analyseras mer ingående i fortsatt utredningsarbete.

2 Arbetstiden och välfärdstjänsterna — konsekvenser för behov och efterfrågan

Av ovan nämnda välfärdstjänster blir det här i första hand aktuellt att analysera behovs- och efterfrågeutveckling för vården och omsorgen, eftersom behovet av skolutbildning knappast — annat än mycket indirekt — påverkas av arbetstidens längd (1).

Den offentliga vården och omsorgen tillhandahålls medborgarna utan, eller med en starkt subventionerad kostnad. I princip borde därför behov och efterfrågan stämma överens. I praktiken råder dock aldrig full överensstämmelse. Efterfrågan kan hållas tillbaka av andra faktorer än priset vid ett givet behov, t.ex. det geografiska avståndet, tillgången till tid för att söka vård, upplevelsen av vårdbehovets angelägenhetsgrad etc. Omvänt kan i vissa fall efterfrågan på vård fås att överstiga det verkliga behovet (hur nu detta skall fastställas!) genom olika slag av utbudsinducerad stimulans. I fortsättningen kommer jag likväl i huvudsak att sätta likhetstecken mellan behov och efterfrågan och diskutera den tänkbara inverkan av arbetstiderna på dessa två storheter gemensamt.

Behovet av offentligt finansierad vård och omsorg kan ha ett samband med arbetstidens längd på i princip två olika sätt:

- 1 Genom direkt eller indirekt inverkan på graden av ohälsa och funktionsnedsättning.
- 2 Genom inverkan på den tid, som står till förfogande för alternativa, s.k. informella, vård- och omsorgsinsatser i familj och övrigt socialt nätverk (2).

Inte mycket är egentligen känt om betydelsen av arbetstidens längd för uppkomsten av ohälsa. Ursprungligen spelade hälsoskäl stor roll för kraven på en kortare arbetstid, men dessa motiv har efter hand kommit i bakgrunden. Hälsoskyddsmotiv har dock även på senare tid förts fram, t.ex. i samband med krav på kortare arbetstid vid skiftarbete och underjordsarbete.

SCB:s levnadsnivåundersökningar har inte kunnat påvisa något samband mellan arbetstidens längd och sjukfrånvarofrekvensen (SOU 1979:48). Något annat är emellertid heller knappast att vänta, eftersom variationerna i arbetstid för männen är små och det för kvinnornas del tillkommer så många andra faktorer, som bestämmer den totala arbetsbelastningen; förekomsten av småbarn, hemförhållanden, arbetsresor, tillgång till informellt stöd etc. Någon studie som är direkt inriktad på att mäta arbetstidernas betydelse för hälsan, existerar veterligt inte. Indirekt kan man dock dra vissa slutsatser. En mångfald bevis finns för att förslitning i arbetet spelar stor roll för uppkomsten av ohälsa. Det visar sig bl.a. att ohälsa är betydligt vanligare förekommande i socialgrupp III

än i de andra socialgrupperna och att hälsoskillnaderna mellan socialgrupperna växer kraftigt med levnadsåldern (Erikson - Åberg, 1985). Det mesta talar för att dessa skillnader till stor del måste hänföras till skillnader i arbetsmiljö — förekomsten av ensidiga arbetsrörelser, obekväma arbetsställningar, tunga lyft, vibrationer, exponering för farliga ämnen osv. Vid samma exponering per tidsenhet bör därför kortare arbetstid reducera förslitnings- och olycksrisken i arbetet och därmed hälsoskillnaderna i befolkningen.

En annan indikation på sambandet mellan hälsan och arbetstidens längd utgör de förbättringar i hälsotillstånd och funktionsförmåga för äldre, som observerats i den s.k. H70-studien (Mellström, D. i socialstyrelsens PM 126/86). Det är givetvis svårt att ur denna studie dra definitiva slutsatser beträffande bakomliggande orsaker. Mycket talar dock för att det är effekten av bättre arbetsmiljö i förening med kortare arbetstid och därmed längre återhämningspauser som nu långt efteråt kan avläsas i 70-åringarnas förbättrade hälsotillstånd.

Överhuvudtaget bör man nog när det gäller arbetstidernas inverkan på hälsan diskutera i ett långt tidsperspektiv. Förekomsten av ohälsa och funktionsnedsättning hos äldre har ett samband med de påfrestningar organismen utsatts för under hela livstiden. Förbättrade levnadsvillkor för unga och medelålders får därigenom utslag i form av minskade vård- och omsorgsbehov flera decennier längre fram.

Om kortare arbetstid skall medföra bättre hälsa fordras dock som antydde ovan, att exponeringen per tidsenhet är oförändrad. Resulterar arbetstidsförkortningen i krav på ökad effektivitet, som i sin tur leder till ökat utnyttjande av hälsofarliga ämnen i arbetet, ökad styrning och övervakning, högre arbetstakt etc. kan de potentiella hälsovinsterna snabbt neutraliseras eller t.o.m. förbytas i sin motsats. Det har här säkert också betydelse hur arbetstidsförkortningen tas ut. Fyradagarsvecka eller sextimmarsdag torde t.ex. inte få samma hälsoeffekter.

Epidemiologisk forskning visar att goda sociala kontakter spelar mycket stor roll för bevarandet av hälsan. Kortare arbetstider kan här inverka på flera sätt: Mer tid för egen del innebär mer tid för sociala kontakter utanför arbetslivet och därmed bättre möjligheter att upprätthålla hälsofrämjande sociala nätverk. Om den kortare arbetstiden för männens del även leder till mer tid för familjen och ökad jämställdhet vid fördelningen av hemarbetet reduceras kanske också konfliktnivån i äktenskap och samboende. Skilsmässorna utgör för närvarande en avsevärd hälsorisk för de medelålders med en dödlighet för fränskilda, som är 2—3 gånger så hög som för gifta.

Omvänt kan dock, som påpekades ovan, kortare arbetstid också medföra effektiviseringskrav, som ökar isoleringen i arbetet och reducerar möjligheterna att knyta kontakter inom arbetslivet. Framför allt för kvinnor synes dessa kontakter spela mycket stor roll för arbetstillfredsställelsen och därmed också indirekt för hälsan (3).

Även när det gäller de sociala effekterna av arbetstidsförkortningen spelar formen för denna stor roll. Kortare arbetsdag torde exempelvis ha helt annan inverkan på familjesituationen än fyradagarsvecka.

Förbättrad hälsa representerar otvivelaktigt ett värde i sig. Det kan synas självklart att ett bättre hälsoläge i befolkningen också kommer att resultera i

minskad efterfrågan på hälso- och sjukvård. Här måste dock vissa reservationer göras. Dels är, som framhölls inledningsvis, sambandet mellan vårdbehov och vårdefterfrågan inte helt entydigt. Genom förskjutningar i denna koppling, t.ex. att man söker vård för mer marginella behov kan efterfrågan hållas uppe trots att det "objektiva" behovet synes ha minskat genom den förbättrade hälsan. Dels motsvarar dagens sjukvårdsefterfrågan egentligen bara en del av det *potentiella behovet*. En stor del — för de äldre en mycket stor del — av befolkningen lider av en eller flera långvariga, dvs. i princip med dagens medicinska teknologi icke botbara, sjukdomar. Behovet av vård för dessa styrs huvudsakligen av tillgången på vårdresurser och medicinsk teknologi. Nya medicinska behandlingsmetoder, såsom hjärtoperationer, starroperationer etc., får till direkt följd att nya sjukvårdsbehov kommer i dagen. Härtill kommer att en betydande del av sjukvården avser livets slutskede och döden mot vilken något botemedel aldrig kommer att finnas. Även om hälsoläget för såväl yngre som äldre skulle förbättras avsevärt, genom bl.a. en arbetstidsförkortning, är det därför föga troligt att resultatet skulle kunna avläsas i minskad sjukvårdsefterfrågan — åtminstone inte för de äldre som i dag tar i anspråk en dominerande och växande del av sjukvårdskonsumtionen.

Situationen är något annorlunda när det gäller behovet av sociala insatser för de äldre dvs. äldreomsorgen. Dels synes det mot bakgrund av vad som framförts ovan, rimligt att anta att kortare arbetstid på lång sikt kan leda till bättre bevarad funktionsförmåga mindre rörelsehinder på grund av minskad förslitning och att man därför kan klara sig längre på egen hand, dels finns det viss anledning att tro att möjligheterna till stöd och hjälp från anhöriga och andra i det sociala nätverket blir bättre om arbetstiden är kortare.

Kortare arbetstid kan också i viss mån reducera behovet av barnomsorg genom att föräldrarna får ökad ledig tid. I de fall där båda föräldrarna har möjlighet till förskjutning av arbetstiden kan man få en dubbel effekt av arbetstidsförkortningen genom "saxning", dvs. att man förlägger arbetstiden så att så långt möjligt en förälder är ledig för barntillsyn. Det bör dock poängteras att många saknar denna möjlighet, antingen genom att de är ensamföräldrar eller genom att arbetstiderna inte kan påverkas. Leder arbetstidsförkortningen till mer skiftarbete, ökar behovet av öppethållande på daghemmen för att tillgodose ensamföräldrarnas behov.

För övriga vård- och omsorgsformer (omsorg om utvecklingsstörda, fysiskt handikappade, individ- och familjeomsorg m.m.) spelar förmodligen en reduktion av arbetstiden mindre roll när det gäller efterfrågan på offentliga insatser. Möjligen skulle man kunna hävda att kortare arbetstid ökar möjligheterna till frivilliginsatser. En viktig fråga är då hur dessa möjligheter skall realiseras eftersom en arbetstidsförkortning i sig knappast ökar benägenheten till frivilligt vård- och omsorgsarbete och många alternativa sätt att utnyttja den ökade fritiden står till buds (jfr också de äldre ovan).

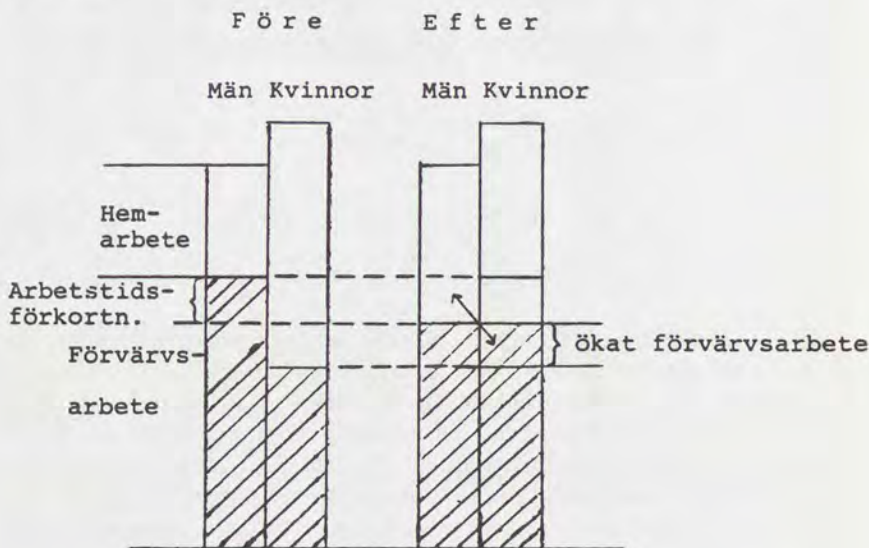
3 Arbetstiden och välfärdstjänsterna — inverkan på effektivitet, personalbehov och kostnadsutveckling

Välfärdstjänsterna vård, omsorg och utbildning har genomgående den egenskapen att de inte så lätt kan rationaliseras genom ökat utnyttjande av maskinella hjälpmedel. Personalinnehållet har också ett starkt samband med tjänsternas kvalitet. En reduktion av arbetstiden vid oförändrad verksamhetsvolym får därför till följd att behovet av personal ökar. Om detta ökningsbehov inte kan tillgodoses blir resultatet antingen en kvalitetssänkning eller att verksamhetsvolymen måste skäras ner — mindre vårdinsats per sjuk och omsorgsbehövande i vård och omsorg eller färre vårdplatser, större klasser i skolorna eller färre undervisningstimmar. Förbättrad organisation, nya vård- eller undervisningsformer etc. kan förmodligen till en del motverka denna utveckling. Arbetstidsförkortningen utgör i sig ett starkt incitament till att genomföra sådana åtgärder. Det är också tänkbart att problem som gäller schemaläggning och anpassning till verksamhetens dygnsrytm blir lättare att lösa med en kortare arbetstid (Spri rapport 220/1987). De negativa effekterna av arbetstidsförkortningen på utbudet av välfärdstjänster kan därigenom reduceras.

Omkring hälften av de anställda inom vård och omsorg och även en stor del undervisningspersonal arbetar i nuläget deltid. För dessa blir konsekvenserna av arbetstidsförkortningen något annorlunda eftersom de kan välja mellan att bibehålla nuvarande arbetstid, och därmed öka sysselsättningsgraden, eller hålla den senare oförändrad och därmed ytterligare minska arbetstiden. Man får anta att båda alternativen kommer att förekomma. Effekterna när det gäller behovet av personalutökningar reduceras härmed. De finansiella konsekvenserna blir dock desamma, oavsett vilket alternativ man väljer (jfr nedan).

Kvinnornas deltidsarbete i vård, omsorg och skola avspeglar den nuvarande könsfördelningen av arbetet i hemmet. Kravet på kortare arbetstid är som nämndes inledningsvis i hög grad en jämställdhetsfråga. Antar man att en arbetstidsförkortning kommer att föra med sig en jämnare arbetsfördelning mellan könen i hemmet, bör man också dra slutsatsen att kvinnorna då snarare väljer att öka sin sysselsättningsgrad. Skulle männen välja att lägga hela arbetstidsförkortningen på hemarbete, bleve effekten den att kvinnorna kunde öka sin tid i förvärvsarbete inom ramen för en oförändrad total arbetsinsats! Arbetstidsförkortningens innebörd är då snarare en omfördelning av förvärvsarbetet mellan könen än en omfördelning mellan arbete och fritid (jfr figur 1).

Figur 1. Effekter av en arbetstidsförkortning som omfördelar förvärvsarbetet mellan könen.



Med kännedom om de trögheter, som gäller i jämställdhetsfrågan, är detta kanske inte den troligaste utvecklingen. Det kan dock vara värt att notera att de deltidsarbetande kvinnorna representerar en avsevärd arbetskraftsreserv, som en generell arbetstidsförkortning paradoxalt nog kan medverka till att mobilisera. Det rekryteringsproblem, när det gäller välfärdstjänsterna, som arbetstidsförkortningen för med sig, kan på så vis åtminstone till en del reduceras. Detta är angeläget med hänsyn till att arbetskraften kulminerar i slutet av 1990-talet när kvinnorna når upp till männens förvärvsfrekvens och att det — åtminstone vid goda konjunkturer — synes besvärligt att rekrytera de kvinnor, som behövs för att utföra välfärdstjänsterna, t.o.m. vid oförändrad arbetstid.

Förutom behov av fler anställda leder kortare arbetstid inom vård- och omsorgssektorn också till andra effekter, som för med sig större eller mindre nackdelar för verksamheten. Det bör dock påpekas, att det utbredda deltidsarbetet inom stora personalgrupper gör att dessa effekter redan nu präglar verksamheten och att de mot bakgrund av ovanstående inte nödvändigtvis behöver förvärras vid en generell arbetstidsförkortning — under vissa antaganden (jfr ovan) skulle de t.o.m. kunna reduceras!

Ju kortare tid personalen arbetar, ju fler vårdare krävs kring varje patient och hjälptagare. Speciellt för personer med stora omvårdnadsbehov är detta ett allvarligt problem, eftersom det blir många ansikten att hålla reda på och vården riskerar att bli alltmer anonym.

Ju fler anställda som behövs för att utföra en given verksamhet, ju mer tid går också åt för kommunikation, information och administration. Det blir svårare att upprätthålla kontinuitet och helhetssyn. Vårdtagarnas tillvaro fragmentiseras. I princip samma för vården alltmer besvärande problem får man för övrigt vid hög personalomsättning och långt driven specialisering, vilket antyder att lösningen inte bara ligger i längre arbetstider.

Ett ökat antal anställda för vidare med sig behov av fler utbildningsplatser, såväl för teoretisk som för praktisk utbildning. En avsevärd extrakapacitet krävs dessutom vid själva utökningen för att fortast möjligt klara problemet med uppkomna vakanser. Om samma utbildningsmål skall innehållas vid kortare arbetstid måste utbildningen antingen intensifieras eller förlängas. Speciellt inom den praktiskt inriktade vårdverksamheten är det viktigt att tillräcklig erfarenhet kan erhållas under utbildningen av olika situationer, vilket blir svårare med en kort arbetstid. Man bör också räkna med att en större andel av en kortare arbetstid måste tas i anspråk för vidareutbildning av olika slag.

För de mer kvalificerade vårdyrkena är det troligt att en arbetstidsförkortning förstärker den redan nu långt drivna specialiseringen, genom att det blir svårare att förvärva och upprätthålla en bred kompetens. En sådan utveckling för med sig ökade kostnader beroende på bl.a. svårigheterna att lösa problemen med jour och beredskap. Den ökar också ytterligare den ovan påpekade fragmentiseringen av vården. Det blir med ökad specialisering allt svårare att hitta rätt i vårdsystemet och få adekvat behandling för problem, som inte omedelbart låter sig etiketteras.

Sammanfattningsvis finner man alltså att korta arbetstider tenderar att minska effektiviteten i vårdorganisationen och sålunda öka kostnaderna för att bedriva en given verksamhet. Dessa problem är emellertid ingalunda okända i nuläget och de behöver mot bakgrund av vad som framhållits ovan inte nödvändigtvis förvärras vid en generell arbetstidsförkortning.

De mest avgörande problemen för välfärdstjänsterna vid en allmän förkortning av arbetstiderna synes gälla rekrytering, kostnadsutveckling och finansiering. Rekryteringsfrågan har behandlats ovan och behöver inte mer kommenteras. När det gäller inverkan på kostnaderna förtjänar det att framhållas att denna egentligen inte beror på arbetstidsförkortningen som sådan. Kortare arbetstid med oförändrad timlön och samma antal anställda leder a priori till lägre (personal-) kostnader. Kostnadsökningen uppstår först när reduktionen av arbetstiden är kopplad till en kompenserande timlöneökning samtidigt som fler personer anställs (att de deltidsarbetande ökar sin sysselsättningsgrad) för att göra det möjligt att driva verksamheten under alla dygnets timmar.

Anledningen till att vård, omsorg och skola generellt sett kräver en växande andel av de samlade resurserna får främst sökas i att dessa tjänster har en begränsad rationaliseringspotential. Detta sammanhänger väsentligen med tjänsternas karaktär — det handlar om att ägna människor tid. Arbetstidsförkortning med oförändrad lön per heltidssysselsatt är bara möjlig om det finns sektorer i ekonomin, där produktiviteten hela tiden ökar genom utnyttjande av allt effektivare maskiner. Eftersom det knappast finns något rimligt skäl för att de anställda i samhällssektorer med annan typ av verksamhet inte skall få del av frukterna av denna utveckling, blir den självklara konsekvensen att sådan verksamhet efter arbetstidsförkortningen kommer att ta en större del av de samlade resurserna i anspråk.

De mekanismer som styr dessa sammanhang och de finansieringsproblem, som härigenom uppstår kommer att närmare utredas i det sista avsnittet av denna uppsats.

4 Arbetstiden och transfereringarna

En viktig komponent i välfärdssystemet utgörs av den offentliga sektorns transfereringar till hushållen. En betydande del av dessa består i pensioner: ATP, folkpension, statlig och kommunal tilläggspension m.m. Till pensionerna bör i detta sammanhang också räknas de kommunala bostadstilläggen (KBT). Övriga transfereringar utgörs huvudsakligen av bidrag till olika grupper: barnfamiljer, sjuka, arbetslösa etc. Storleken av dessa påverkas förutom av behovsgruppernas storlek också av den ekonomiska utvecklingen. Detta gäller till en del även pensionerna, men där tillkommer också ett speciellt regelsystem, vilket gör det nödvändigt att i detta sammanhang behandla dem för sig.

Pensionerna

De offentliga pensionsutgifterna har ett visst samband med den ekonomiska tillväxten men kopplingen är för en del pensionsformer endast indirekt och för andra behäftad med avsevärd tidsfördröjning. Folkpensionen är knuten till det s.k. basbeloppet, som avspeglar utvecklingen av konsumentprisindex. Teoretiskt skulle den därigenom vara oberoende av den reala tillväxten. I praktiken har pensionsbeloppen justerats upp i goda ekonomiska tider genom tillkomsten av pensionstillskott (4) och höjning av de kommunala bostadstilläggen. Omvänt gjordes under den ekonomiska krisen i början av 1980-talet en viss nedjustering genom att basbeloppet inte kompenserades fullt ut för den del av inflationen, som sammanhörde med oljeprisökningarna och devalveringen. ATP-pensionen beräknas utifrån antalet intjänade pensionspoäng, dvs. inkomsten relativt basbeloppet under de femton bästa åren. Den utgående pensionen är knuten till basbeloppet. För den 75-åriga "medelATP-pensionären" avspeglar pensionen därigenom den reala inkomstnivån för ca tjugo år sedan eller ännu tidigare.

Effekten av en arbetstidsförkortning på pensionsutgifterna beror dels på den inverkan på den ekonomiska tillväxten, dels på de indirekta eller fördröjda kopplingar mellan utgifter och tillväxt som antytts ovan. Hur arbetstidsförkortningen kan tänkas påverka tillväxten diskuteras närmare i följande avsnitt. Antar vi att det sker en viss reduktion av tillväxttakten i förhållande till vad som annars varit möjligt, blir den närmaste följderna att pensionernas andel av de samlade resurserna blir motsvarande högre. För folkpensionernas del motverkas detta något av att man då kan förvänta sig en viss nedjustering av pensionstillskott och bostadstillägg jämfört med det högre tillväxtalternativet.

För ATP-pensionerna mildras inte effekten på detta sätt förrän på mycket lång sikt. Beräkningar för den närmaste tjugoårsperioden har visat att en viss minskning av den årliga BNP-tillväxten reducerar tillväxten av pensionsut-

betalningarna i ATP-systemet med endast omkring tiondedelen därav under den närmaste tjuugoårsperioden, (Lagergren, 1988). Dämpningen sammanhänger med flera faktorer: pensionerna för de redan pensionerade påverkas inte av förändringen i tillväxt, intjänade pensionspoäng för nybeviljade pensioner under perioden påverkas i ringa omfattning på grund av regeln med medelvärde för de femton bästa åren (5) och den s.k. takeffekten, dvs. regeln att pensionspoäng ej erhålles för inkomster över 7,5 x basbeloppet.

Även på ännu längre sikt sker en betydande dämpning av tillväxtens inverkan på ATP-pensionsutgifterna. Detta beror då framför allt på den ovan nämnda takeffekten.

Övriga transfereringar

För övriga transfereringar till hushållen är kopplingen mellan ekonomisk tillväxt och utgiftsnivå tydligare — dock utan att det finns någon regelrätt automatik. Barnbidragen har justerats upp reall i tider av god ekonomisk tillväxt och omvänt urholkats vid stagnation, men mönstret är ingalunda entydigt givet. Politiska hänsyn synes bestämma när och i vilken omfattning justeringen sker.

Som ett grundalternativ i en långsiktig analys förefaller det dock rimligt att anta att det sker en fortlöpande anpassning av bidragen, t.ex. till reallöneutvecklingen för en heltidsarbetande.

Detsamma torde gälla för sjukförsäkringen. Kopplingen till arbetstidsförkortningen kompliceras dock här av vilka antaganden man gör om sambandet mellan sjukfrånvaron och arbetstidens längd. Det förefaller inte helt orimligt att anta att kortare arbetstid — allt annat lika — borde reducera sjukfrånvaron och ledigheterna för vård av sjukt barn m.m. Dels bör, som påpekades ovan, förslitningen i arbetslivet minska, vilket har betydelse framför allt för de långa sjukskrivningstiderna, dels kan möjligheterna öka till informell omsorg om barn och andra anhöriga och behovet av särskilda ledigheter för detta reduceras.

Hur utgifterna för arbetslöshetsförsäkringen påverkas av en arbetstidsförkortning beror självfallet i hög grad på om denna har någon inverkan på arbetslösheten. Denna frågeställning faller väsentligen utanför ramen för denna uppsats. Här skall endast noteras att också ersättningen till de arbetslösa tenderar att följa reallöneutvecklingen — även om relativt stora avvikelser periodvis kan noteras. Antar man att arbetslösheten blir densamma oavsett om arbetstiden reduceras eller ej, blir därför slutsatsen, att arbetslöshetsersättningen i stort sett bibehåller sin storlek i förhållande till de totala ekonomiska resurserna, om arbetstiden skärs ner.

Skulle däremot arbetstidsförkortningen leda till en "delning av jobben", som eliminerar eller avsevärt reducerar arbetslösheten (relativt utgångsläget) eller alternativt till en avsevärt ökad arbetslöshet genom utslagning av företag, blir givetvis effekten på utgifterna för arbetslösheten en helt annan. Minskar sysselsättningen som följd av en arbetstidsförkortning medför detta krav på en ökning av vissa transfereringar.

Samma resonemang kan föras när det gäller förtidspensioneringen, som ju åtminstone till en del sker av arbetsmarknadsskäl, och de s.k. arbetsmarknadspolitiska åtgärderna. Kostnaderna härför uppgår till betydande belopp,

vilka alltså potentiellt skulle kunna sparas in vid minskad arbetslöshet. Frågan är bara om behovet av dessa åtgärder försvinner med en ökad knapphet på arbetskraft. Detta har att göra med matchningen mellan utbud och efterfrågan eller annorlunda uttryckt — bostadsort och kvalifikationer i förhållande till lokalisering och näringsstruktur.

De potentiella effekterna av en arbetstidsförkortning på transfereringarna till hushållen pekar sålunda i olika riktningar; reducerad ekonomisk tillväxt vid oförändrad sysselsättning innebär allmänt sett att transfereringarna minskar, men pensionssystemet innehåller avsevärda trögheter, som gör att den relativa belastningen ökar. Skulle förkortade arbetstider ge de positiva biverkningar som många hoppas på — fler jobb, bättre hälsa, mer informell omsorg — kan dock resultatet bli en avsevärd både absolut och relativ reduktion av de transfereringar som ej är knutna till ålderspensioneringen. Men skulle sysselsättningen i stället svikta som följd av förkortningen blir effekten givetvis den omvända. Även hälsoeffekter kan för övrigt då ifrågasättas eftersom det finns ett väldokumenterat samband mellan arbetslöshet och ohälsa.

5 Arbetstiderna och välfärdssystemets finansiering

I det föregående har analyserats några effekter en arbetstidsförkortning kan få på välfärdssystemet när det gäller behov, efterfrågan, effektivitet, personalbehov och kostnadsutveckling. Det återstår dock den kanske viktigaste frågan — hur påverkar en reduktion av arbetstiderna välfärdssystemets behov av finansiering i förhållande till samhällsekonomin? Frågan kommer i det följande att analyseras i två led:

- samhällsekonomin inverkan på välfärdssystemets finansieringsbehov ("skattebråket")
- arbetstidsförkortningens inverkan på samhällsekonomin.

Den senare frågan faller egentligen utanför ramen för denna uppsats och kommer endast att beröras mer principiellt.

Samhällsekonomin kan översiktligt beskrivas i följande termer:

- antalet arbetstimmar i näringsliv respektive offentlig sektor
- produktionen per arbetstimme i näringslivet (= produktiviteten).

Härur kan produktionsvärdet för näringslivet bestämmas och — givet näringslivets vinstandel och lönerelationen mellan näringsliv och offentlig sektor — även produktionsvärdet för den offentliga sektorn och därmed bruttonationalprodukten.

Välfärdssystemet består av offentlig konsumtion och transfereringar till hushåll. De senare — utom pensionerna — tenderar som påpekats ovan att följa reallöneutvecklingen. Denna är i sin tur kopplad till den ekonomiska tillväxten via uppdelningen av produktionsvärdet i löner och kapitalersättningar. Om denna uppdelning är given kommer alltså reallönerna (6) i princip att växa i samma takt som bruttonationalprodukten. Om timlönerna i den offentliga sektorn utvecklas i samma takt som i näringslivet följer härav att den offentliga lönesumman samt transfereringarna (exkl. pensionerna) vid konstant offentlig verksamhetsvolym, och oförändrad storlek av behovsgrupperna i stort sett kommer att motsvara en oförändrad del av BNP, oberoende av den ekonomiska tillväxten. Skulle den relativa vinstnivån i näringslivet öka eller lönenivån i den offentliga sektorn släpa efter den privata, blir däremot resultatet under i övrigt oförändrade förutsättningar att summan av de offentliga lönerna och transfereeringarna minskar i förhållande till BNP.

Den offentliga lönekostnadssumman samt transfereringarna till hushållen utgör den dominerande delen av de offentliga utgifterna. Härtill kommer den offentliga förbrukningen minus värdet av offentlig försäljning (dvs. i princip kostnaderna för den offentliga verksamheten exkl. löner), de offentliga investeringarna, subventionerna till företagssektorn samt (netto-) räntan på statsskulden.

Lägger man här till det offentliga sparandet och drar ifrån andra finansieringskällor såsom tullar, acciser och avgifter m.m. erhålles summan av direkta och indirekta skatter.

Skattesumman i förhållande till BNP utgör i sin tur den s.k. *skattekvoten*.

”Skattebråket” — sambandet mellan arbetstimmar och skattenivå

Om man gör den förenklingen att även pensionerna antas följa reallöneutvecklingen (vilket som framhållits ovan inte stämmer för ATP-pensionerna) och att detsamma gäller för den offentliga nettoförbrukningen och de offentliga investeringarna (vilket inte heller är riktigt sant, jfr nedan) samt vidare antar konstant relativ vinstnivå i näringslivet och följsamhet för de offentliga lönerna, per timme räknat, kan skattekvoten approximativt uttryckas genom nedanstående uttryck, det s.k. ”skattebråket” (7) (LO, 1986).

$$\text{Skattekvoten} = \text{konst.} \times \frac{\text{antal arb.tim i off.sektor} + \text{antal "transf.timmar"}}{\text{totala antalet arb. timmar}}$$

Med antalet ”transfereringstimmar” förstås då det antal offentlig-sektortimlöner som de totala transfereringarna till hushåll motsvarar vid den rådande offentliga lönenivån. Med de antaganden som gjorts ovan beror detta värde inte på löneläget utan enbart på förmånsnivån i förhållande till detta samt på antalet förmånstagare. ”Skattebråket” uttrycker den, något förenklade, sanningen att de offentliga utgifternas andel av BNP, och därmed skattekvoten, i huvudsak bestäms av arbetsvolymen i offentlig tjänst (i timmar räknat) och antalet förmånstagare (vid given relativ förmånsnivå) i förhållande till den totala volymen förvärsarbete. Ekonomisk tillväxt, i meningen ökad produktion per arbetstimme, kan därför inte på något avgörande sätt i sig påverka skattekvoten, så länge offentliga timlöner och förmånerna till behövande grupper tillåts utvecklas i tillväxtens takt.

Detta är emellertid en sanning med modifikation av minst två skäl. För det första innebär — som framhållits ovan — ATP-systemets regler för pensionsberäkningen att ATP-pensionerna ingalunda följer reallöneutvecklingen. Skillnaden blir på tjugo års sikt ganska avsevärd om tillväxten är någorlunda snabb. Antalet ”transfererings-timmar” enligt ovanstående definition minskar därför vid ökad tillväxt.

För det andra består den offentliga konsumtionen också av annat än löner och den tillkommande delen — den offentliga nettoförbrukningen — har under 1960- och 1970-talen, då tillväxten var god, utvecklats långsammare än lönekostnaderna. Under 1980-talets första hälft, när reallönerna sjönk, rådde dock det omvända förhållandet. Bortsett från denna period har alltså löneandelen i den offentliga konsumtionen stadigt vuxit och det synes rimligt att anta att så

kommer att ske även i fortsättningen under de förutsättningar om bibehållna lönerelationer och oförändrad vinstnivå som här diskuteras. En bakomliggande orsak här till är att den offentliga verksamheten blir alltmer personalintensiv i takt med att vård, omsorg och utbildning tenderar att ta en allt större del av utrymmet på bekostnad av de tidigare dominerande delarna förvaltning, försvar etc. Inte heller de offentliga investeringarna har utvecklats i samma takt som lönerna på grund av i stort sett samma orsaker.

Slutsatsen blir alltså den att så länge pensionssystemets regler bibehålls samt offentlig nettoförbrukning och investeringar tenderar att utvecklas långsammare än lönerna så kommer ökad ekonomisk tillväxt att leda till en minskning av skattekvoten.

Trots ovan nämnda reservationer kan "skattebråket" i sin enkelhet vara instruktivt att använda som modell för att illustrera effekten av en arbetstidsförkortning när det gäller anspråken på offentlig finansiering i förhållande till de totala resurserna. Antar vi i modellen att arbetstidsförkortningen leder till att det totala antalet arbetstimmar minskar samtidigt som den offentliga verksamheten behålls oförändrad i arbetstimmar räknat med oförändrad löneandel samt att transfereringarna tillåts bevara sitt värde uttryckt i timlöner blir den primära följden en skattehöjning av samma storleksordning som arbetstidsreduktionen.

Skatteökningen begränsas om den offentliga verksamheten inte ges full kompensation för arbetstidsreduktionen, dvs. det totala antalet offentliga arbetstimmar skärs ner, respektive om transfereringarna, vilket torde vara rimligt, relateras till veckolöner i stället för till timlöner, varvid alltså en reduktion av veckoarbetstiden med oförändrad timlön tillåts slå ut i en sänkt förmånsnivå. Denna operation påverkar dock som nämnts ovan inte ATP-systemet, där pensionsbeloppen är bestämda genom den tidigare löneutvecklingen (8).

Det bör vidare påpekas att den reduktion av det totala antalet arbetstimmar i produktionen, som här antagits, kan äga rum på många andra sätt än genom en generell arbetstidsförkortning. Man får i princip samma effekt vid växande arbetslöshet, uppskjuten debut för de unga i arbetslivet, återgång av kvinnorna till hemarbete (med viss reduktion för minskat behov av barnomsorg), utökad förtids- eller deltidspensionering eller sänkt pensionsålder. Samtliga dessa förändringar har egenskapen att de, allt annat lika, höjer den skattekvot som krävs för att finansiera välfärdssystemet. Det har härvid mindre betydelse om förändringen är kopplad till en produktivitetstillväxt eller inte, dvs. om minskningen av antalet arbetstimmar orsakats av en rationalisering av produktionen eller bara genom frivilligt eller ofrivilligt utträde av olika grupper ur arbetslivet.

Situationen ser något annorlunda ut om vi i stället fokuserar det som är kvar sedan skatten betalts, dvs. den privata konsumtionen. Utrymmet för denna bestäms av BNP efter frändragning av offentlig konsumtion, investeringar och nettoexport. Detta innebär att den privata konsumtionen blir starkt beroende av den ekonomiska tillväxten. Den växer med de förutsättningar som angavs ovan (9) och vid konstant investeringskvot t.o.m. något snabbare än BNP.

Skillnaden när det gäller inverkan av den ekonomiska tillväxten på skattekvoten respektive den privata konsumtionen får betydelse när man försöker bedöma välfärdssystemets sårbarhet i framtiden. Vilket är mest utslagsgivande — skattenivån i sig eller det återstående utrymmet för den privata konsumtionen. Kan man höja skatterna obegränsat så länge den privata per capitakonsumtio-

nen fortsätter att växa? Eller kan skatten bli för hög som sådan oavsett hur mycket privat konsumtionsutrymme medborgarna förfogar över? (10)

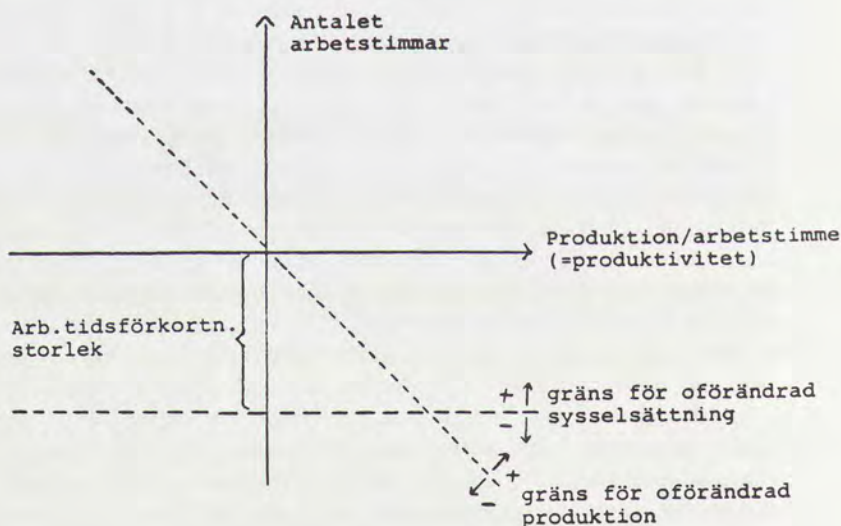
Arbetstidsförkortningens inverkan på samhällsekonomin — ett principiellt resonemang

Ovan har en grov uppskattning gjorts av effekten av en arbetstidsförkortning på skattekvot och privat konsumtion under förutsättningen att denna leder till en motsvarande reduktion av antalet arbetstimmar i produktionen med oförändrad produktivitet. Frågan om hur en arbetstidsförkortning inverkar på samhällsekonomin kan emellertid ge olika svar och vitt skilda uppfattningar har förts fram i debatten.

Några hävdar att det är möjligt att "dela på jobben" — ju kortare arbetstid, ju fler kan få arbete. Andra, i första hand kanske ekonomer, menar att arbetstidsförkortning enbart leder till produktionsbortfall genom minskat antal arbetstimmar. En tredje uppfattning är att förkortad arbetstid kan kompenseras av produktivitetshöjningar så att effekten på sysselsättningen därmed begränsas.

Dessa skilda uppfattningar kan uttryckas i termer av hur arbetstidsförkortningen inverkar på produktiviteten och antalet arbetstimmar och motsvaras därmed av olika punkter i nedanstående figur.

Figur 2. Arbetstidsförkortningens inverkan på antalet arbetstimmar och produktionen per arbetstimme (=produktiviteten).



Inverkan på produktivitet och antal arbetstimmar betämmer i sin tur produktion och sysselsättning.

”Skattebråket” gör det möjligt att även analysera effekten på skattekvoten i stora drag av andra svar på frågan hur samhällsekonomin påverkas av en arbetstidsförkortning, såsom dess inverkan på arbetslöshet eller produktivitetsutveckling. Som man lätt inser spelar detta svar stor roll för bedömningen av sambanden mellan välfärdssystemet och arbetstiderna. Behandlingen av denna frågeställning faller dock utanför ramen för denna uppsats.

- 1 Det är naturligtvis möjligt att hävda att kortare arbetstid kräver en bättre utbildad arbetskraft om produktionsvärdet skall kunna upprätthållas. Detta resonemang faller dock närmast inom ramen för diskussionen av arbetstidsförkortningens samband med produktivitetsutvecklingen, vilken tas upp längre fram i denna uppsats.
- 2 Det bortses alltså här ifrån privatfinansierad, avlönad vård och omsorg, som i Sverige har förhållandevis ringa omfattning.
- 3 Det är naturligtvis även möjligt att hävda att en arbetstidsförkortning resulterar i minskad tillfredsställelse för de människor som upplever ett stort värde av arbetet i sig. Om denna minskade tillfredsställelse skulle ha någon hälsoeffekt torde dock vara en öppen fråga.
- 4 Dessa tillkommer specifikt som kompensation till pensionärer med låg eller ingen ATP.
- 5 Genom reallöneminskningen åren 1977—1983 förändras detta medelvärde i mycket ringa grad av en reallönetillväxt för de närmaste åren. Man måste först ”ta sig ur gropan” innan det sker någon märkbar inverkan på 15-årsnittet.
- 6 Egentligen den reala lönekostnadssumman, dvs. löner inkl. sociala avgifter, arbetsgivaravgifter m. m., deflaterad med BNP-deflator. Skillnaden mellan löner och lönekostnader kommer jag att påpeka särskilt i fortsättningen.

- 7 I en mer utvecklad form kan ”skattebråket” uttryckas med nedanstående formel:

Skattekvoten

$$\text{rel.off.löneläge}^* = \frac{\text{antal off.arb.tim} + \frac{\text{antal "transf. pensioner"} + \text{off.investeringar} + \text{off.förbrukning}}{\text{timmar"} (\text{exkl.} + \text{produktivitet} * \text{löneandel, näringsliv pensioner})}}{\text{rel.off.löneläge} * \text{antal off.arb.tim.} + \text{antal arb.tim. näringsliv/löneandel, näringsliv}}$$

rel.off.löneläge * antal off.arb.tim. + antal arb.tim. näringsliv/löneandel, näringsliv

Relativa offentliga löneläget uttrycker lönen per arb.timme i off.sektor i förhållande till näringslivet.

Ökad tillväxt är liktydigt med ökad produktivitet, vilket alltså sänker skattekvoten om pensioner samt offentliga investeringar och förbrukning inte utvecklas i samma takt.

Löneandelen i näringslivet är lönekostnadssumman i förhållande till förädlingsvärde (till marknadspris).

- 8 Man kan naturligtvis diskutera vilka regler som går att ändra och vilka som inte går. Bidrag och förmåner, som inte är inflationsskyddade, urholkas successivt med tiden och det krävs därför inte särskilda beslut för att sänka deras värde. Højningar har skett då det bedömts politiskt nödvändigt och resurserna så medgett.

Folkpensionen är inflationsskyddad men beloppen har anpassats uppåt till god tillväxt genom pensionstillskotten och urholkats något genom förändringar av indexsystemet då tiderna varit kärva. Det senare gäller även ATP-systemet, där också justeringar gjorts beträffande änkepensionerna. På sikt kan och måste givetvis alla dessa system anpassas när den ekonomiska utvecklingen så kräver.

- 9 Dvs. oförändrad verksamhetsvolym i den offentliga sektorn, löneföljksamhet för de offentliganställda och något ökande löneandel i den offentliga konsumtionen.
- 10 Det bortses alltså här ifrån skattenivåns inverkan på tillväxten. Frågan har naturligtvis också ett starkt samband med den internationella utvecklingen. Denna avgör i hög grad medborgarnas förväntningar (vad som är "normalt") och därmed gränserna för det politiskt möjliga.

Bilaga 6

Arbetstider i tolv länder

av Lars-Olof Pettersson

Förord

I den fackliga och politiska debatten används ofta arbetstider i andra länder som argument både för och emot reformer på arbetstidens område. För att utröna hur förhållandena ser ut i andra länder uppdrogs åt arbetstidskommitténs sekreterare, Lars-Olof Pettersson, att göra en jämförande beskrivning av situationen i tolv olika länder.

Författaren ansvarar själv för rapportens innehåll. Vi vill emellertid härmed också från kommittén tacka arbetsmarknadsråd och ambassader i de berörda länderna för mycket värdefull hjälp vid utarbetandet av rapporten.

Mona Sahlin

ordf. i arbetstidskommittén

Innehåll

1	<i>Inledning</i>	245
2	<i>Tidigare undersökningar</i>	246
3	<i>Arbetstidens institutionella ram</i>	247
4	<i>Veckoarbetstid</i>	251
5	<i>Semester och andra arbetstidsförkortningar</i>	252
6	<i>Föräldraledighet</i>	254
7	<i>Sysselsättning och sysselsättningsandel i olika länder</i>	259
8	<i>Arbetslöshetens utveckling</i>	259
9	<i>Deltidssysselsättning</i>	262
10	<i>Faktiska arbetstider</i>	264
11	<i>Ekonomi och arbetstider</i>	269
12	<i>Reallön och arbetstider</i>	271
13	<i>Sammanfattning</i>	275
	<i>Litteraturförteckning</i>	276
	<i>Noter</i>	277

1 Inledning

Under 1980-talet har debatten om arbetstider varit livlig i många länder. På den europeiska kontinenten har främst de fackliga organisationerna sett förkortning av arbetstiden som ett sätt att minska den höga arbetslösheten. I de nordiska länderna har arbetstidsförkortningar främst varit en väg att uppnå ökad välfärd och jämställdhet mellan könen. I de asiatiska länderna har långa arbetstider varit ett viktigt vapen i konkurrensen med industriländerna. Arbetstid har alltså varit ett medel för att uppnå många mål.

I det följande görs jämförelser mellan olika länder vad avser arbetstidens längd, sysselsättning, arbetslöshet och ekonomiska resultat av arbetet. I internationella jämförelser av arbetstidens längd bör man vara försiktig av flera skäl. Här anges några:

- 1 Fördelningen mellan betalt och obetalt arbete varierar mellan olika länder. I länder där man valt att klara vård- och omsorgsuppgifter i hemmet kan det betalda arbetet vara mindre omfattande än i andra länder.
- 2 Det ekonomiska resultatet av arbetsinsatsen är beroende inte bara av hur mycket arbete som utförs i ett land utan även av produktionen per arbetstimme, dvs. produktiviteten. Det innebär att ett land där man arbetar förhållandevis lite kan ha en hög välfärd om produktiviteten är hög.
- 3 Den lag- och avtalsenliga arbetstiden säger lite om den faktiska arbetsinsatsen i landet. Övertid, frånvaro och inte minst sysselsättningsandel, kan helt förändra den bild som normalarbetstiden ger.
- 4 Statistiken beträffande arbetstiden är minst sagt snårig och det är inte lätt att finna gemensamma definitioner. De beräkningar som görs av främst faktiska arbetstider är därför osäkra.

Vi skall i det följande försöka göra en så nyanserad beskrivning som möjligt av arbetstiden i tolv olika länder: Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Japan, Nederländerna, Norge, Storbritannien, USA, Västtyskland, Österrike och Sverige.

Analysen börjar med en genomgång av tidigare studier och huvudsakliga källor till rapporten. Därefter redogörs för de lag- och avtalsenliga arbetstiderna, helgdagar, semester samt skolålder och pensionsåldrar. Det är den institutionella ramen för arbetstiden i ett land. Analysen fortsätter med en beskrivning av sysselsättningens och arbetslöshetens utveckling i de olika länderna. Sedan analyseras de faktiska arbetstiderna med utgångspunkt från sysselsättning och befolkning. Därefter analyseras den ekonomiska utvecklingen och arbetstiden sätts in i ett sammanhang med produktion och produktivitet i respektive land.

2 Tidigare undersökningar

Det finns flera beskrivningar av den lag- och avtalsenliga arbetstiden i olika länder. Europeiska fackföreningsrörelsens utredningsinstitut ger regelbundet ut skrifter om situationen inför avtalsförhandlingarna i länderna. Arbetsgivarerna i olika länder ger ut rapporter om arbetstidens utveckling, främst avseende industriarbetarnas avtalsenliga arbetstider.

Jämförande beskrivningar av arbetstidens utveckling med ett helhetsperspektiv för ett flertal länder har gjorts vid ett par tillfällen. Engelsmannen Angus Maddison har i ett synnerligen långsiktigt perspektiv beskrivit befolkning, produktion och arbetstider i ett stort antal länder i boken "Phases of Capitalist Development". Analysen sträcker sig fram till 1979. Fransmannen Alain Doyelle genomförde en analys för elva länder avseende förhållandena år 1980 i artikeln "Durée du travail: Un essai de comparaison internationale" i *Travail et Emploi* nr 12/1982. Den här rapporten ska försöka spegla utvecklingen under 1980-talet med de båda rapporterna som inspirationskälla för metod och genomförande. Maddison försökte nå kunskap om det totala antalet arbetstimmar i ett land. Doyelle försökte bilda sig en uppfattning om olika grupper av sysselsatta och deras faktiska arbetstider med hänsyn till frånvaro, semester, övertid etc. I den här rapporten har försök gjorts att få kunskap om det totala antalet arbetade timmar i de olika länderna.

Arbetstidskommittén har genom brev till arbetsmarknadsråden på de svenska ambassaderna i Washington, Bryssel, London och Bonn samt till ambassaderna i Oslo, Helsingfors, Köpenhamn och Tokyo fått svar på en rad frågor beträffande förhållandena i respektive länder. Utan hjälp från ambassaderna hade denna rapport inte varit möjlig.

3 Arbetstidens institutionella ram

Arbetstidens längd i ett land beror bl.a. på den lag- och avtalsenliga regleringen av arbetstiden. Veckoarbetstidens längd är bara en faktor att beakta. Antalet helgdagar under ett år och semesterns längd påverkar normalarbetstiden under ett år. Skolplikt och pensionsålder anger ramarna för antalet förvärvsarbetsår. Sammantaget utgör veckans arbetstid, antalet arbetsveckor under ett år och antalet förvärvsarbetsår den möjliga livsarbetstiden för en person i ett land. När vi beskriver den institutionella ramen för landet är det normalarbetstiden under ett år och livsarbetstiden vi ska redogöra för.

Tabell 1. Normalarbetstiden år 1987, veckoarbetstid, semesterdagar, helgdagar och övrig arbetstidsförkortning (rangordning). Årsarbetstiden avser vad som normalt gäller för industriarbetare.¹

	Vecko- arb.tid	Semester- dagar	Helg- dagar	Övrig förkortn	Års- arb.tid	
Sverige	40	25	12	—	1796	(10)
Norge	37,5	21	12	—	1714	(2)
Danmark	38,5	25	11	—	1733	(3)
Finland	40	25	9	48	1772	(8)
Västtyskland	39	30	12	—	1712	(1)
Nederländerna	40	24	7	100	1744	(5)
Belgien	38	20	10	—	1759	(6)
Frankrike	39	25	10	—	1767	(7)
Österrike	38,9	25	13	—	1739	(5)
Storbritannien	39	25	8	—	1782	(9)
USA	40	12	10	—	1916	(11)
Japan	144	10	10	—	2125	(12)

Av tabell 1 framgår att årsarbetstiden 1987 varierade mellan 1712 och 2125 timmar. Av de europeiska länderna hade Sverige den längsta normalarbetstiden.

Beräkningen av årsarbetstiden har gjorts med utgångspunkt från veckoarbetstiden multiplicerat med antalet veckor på ett år, minskat med tid för semester och helgdagar. Semestern har beräknats efter det vanliga förhållandet för industriarbetare. Helgdagarna utgörs av arbetsfria dagar enligt lag och avtal och varje helgdag beräknas förkorta årsarbetstiden med åtta timmar. Detta le-

der till en liten överskattning av helgdagarnas effekter. I länder där antalet lediga helgdagar kan variera mellan olika år kan en helgdag infalla på en lördag eller söndag, vilket gäller t.ex. i Sverige. I Storbritannien däremot är antalet helgdagar oberoende av detta varför årsarbetstiden är mer korrekt för detta land.

Tabell 2. Normalarbetstiden per år 1970, 1980 och 1990 (rangordning), procentuell förkortning.²

	1970	1980	1990	Procentuell förkortning		
				1970-80	1980-90	1970-90
Sverige	1957 (7)	1796 (2)	1796 (10)	8,2	0	8,2
Norge	1957 (7)	1836 (4)	1714 (4)	6,2	6,6	12,4
Danmark	1894 (3)	1844 (5)	1662 (2)	2,6	9,9	12,3
Finland	1860 (2)	1860 (8)	1720 (5)	0	7,5	7,5
Västtyskland	1908 (4)	1796 (2)	1624 (1)	5,9	9,6	14,9
Nederländerna	2064 (11)	1876 (10)	1744 (6)	9,1	7,0	15,5
Belgien	2040 (10)	1852 (6)	1759 (7)	9,2	5,0	13,8
Frankrike	1852 (1)	1852 (6)	1767 (8)	0	4,6	4,6
Österrike	2016 (9)	1788 (1)	1700 (3)	11,3	4,9	15,7
Storbritannien	1908 (4)	1868 (9)	1782 (9)	2,1	4,6	6,6
USA	1916 (6)	1916 (11)	1916 (11)	0	0	0
Japan	2239 (12)	2108 (12)	2050 (12)	5,9	2,8	8,4
Genomsnitt	1968	1866	1770	5,2	5,1	10,1

I tabell 2 har beräkningar av normalarbetstiden för industriarbetare 1970, 1980 och 1990 gjorts. För 1990 har antagits att de avtal som slutits om förkortningar i olika länder fullföljs. Av tabellen framgår att arbetstidsförkortningarna varit mycket varierande mellan de olika länderna och att rangordningen mellan dem har förändrats. År 1970 hade flera kontinentala länder långa arbetstider, medan de år 1990 bedöms ha bland de kortaste.

USA, som tidigt etablerade förhållandevis kort arbetstid har under dessa båda decennier inte genomfört någon arbetstidsförkortning av allmänt slag. Under 1970-talet genomfördes heller ingen arbetstidsförkortning i Frankrike och Finland, och under 1980-talet ingen allmän förkortning i Sverige.

Utvecklingen kan förvisso bli missvisande på grund av de valda åren. I Sverige var arbetstiden 1970 42,5 timmar per vecka, men beslut hade redan fattats att till 1972 genomföra en arbetstidsförkortning till 40-timmarsvecka. I Finland genomfördes 40-timmarsveckan 1970.

Det finns ett intressant mönster i spridningen mellan de europeiska länderna. År 1970 skilde det 11 procent mellan de kortaste och längsta arbetstiderna, en skillnad som år 1980 minskat till 5 procent men som år 1990 bedöms vara uppe i 11 procent igen. Medan spridningen i normalarbetstider således minskade under 1970-talet tycks de alltså öka under 1980-talet.

De största arbetstidsförkortningarna sedan 1970 har skett i Norge, Danmark, Västtyskland, Nederländerna, Belgien och Österrike där arbetstidsförkortningen omfattat mer än 10 procent av den normala årsarbetstiden. I Sverige, Finland, Frankrike, Storbritannien och Japan har arbetstidsförkortningen omfattat mellan 5 och 10 procent.

Den genomsnittliga årsarbetstiden i de tolv länderna beräknas 1990 vara 1770 timmar och den genomsnittliga förkortningen under 20 år har omfattat drygt 10 procent av 1970 års arbetstid, eller en halvprocent om året.

Tabell 3. Skolpliktsålder och pensionsålder, samt livsarbetstid.³

	Skolplikts- ålder	Pensionsålder		Årsarbets- tid 1990	Livsarbets- tid
		Män	Kvinnor		
Sverige	16	65		1796	88 000
Norge	16	67		1714	87 400
Danmark	16	67		1662	84 750
Finland	16	65		1720	84 300
Västtyskland	16	65	60	1624	75 500
Nederländerna	16	65		1744	85 450
Belgien	16	65	60	1759	81 800
Frankrike	16		60	1767	77 750
Österrike	15	65	60	1700	80 750
Storbritannien	16	65	60	1782	85 450
USA	16	65		1916	93 900
Japan	15	65	60	2050	97 375

Av tabell 3 framgår att variationen i skolpliktsålder och pensionsålder är tämligen liten. De skillnader som finns gäller främst kvinnornas pensionsålder som i många länder är 60 år. I Norge, som tillsammans med Danmark är det enda land som har en pensionsålder på 67 år, finns en principöverenskommelse om att sänka pensionsåldern till 65 år. Vidare noteras att det land som gått längst i sänkning av pensionsåldern är Frankrike. Den måttliga minskningen av årsarbetstiden (4,7 procent) bör alltså kompletteras med att antalet möjliga förvärsarbetstår minskat med 10 procent i Frankrike.

Den livsarbetstid som gäller i Västeuropa är väsentligt kortare än i USA och Japan. Dessa båda länder har en livsarbetstid på över 90 000 timmar. I Västeuropa pendlar livsarbetstiden mellan 75 000 och 88 000 timmar med Sverige i topp.

Tabell 4. Effektiv pensionsålder och återstående livstid som pensionär omkring 1981—1983.⁴

	Män	Kvinnor	Diff pensionsålder		Återstående livstid	
			Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Sverige	63,2	62,2	1,8	2,8	13,3	19,4
Norge	64,9	63,4	2,1	3,6	11,1	18,1
Danmark	63,3	61,6	3,7	5,4	11,7	18,4
Finland	61,8	61,2	3,2	3,8	11,2	18,7
Västtyskland	61,5	60,5	3,5	+0,5	12,7	18,9
Nederländerna	61,7	60,2	3,3	4,8	13,8	21,1
Belgien	61,0	57,8	4,0	2,2	12,2	20,5
Frankrike	59,0	59,1	1,0	0,9	15,6	21,8
Österrike	60,3	57,5	4,7	2,5	13,7	21,6
Storbritannien	63,5	59,1	1,5	0,9	10,3	20,0
USA	..	..	..	..	..	..
Japan	57,5	—	7,5	—	..	..

Det visar sig att den faktiska pensionsåldern skiljer sig väsentligt från den normala pensionsåldern i många länder. Endast för kvinnor i Västtyskland är den faktiska pensionsåldern högre än den normala. Stora skillnader mellan faktisk och normal pensionsålder uppvisas för kvinnor i Danmark och Nederländerna, medan de största skillnaderna för män finns i Japan, Belgien och Österrike.

Den återstående förväntade livstiden som pensionär varierar för män mellan 10 och 15 år. Som längst är den i Frankrike där ju pensionsåldern är lägst. Kvinnor lever mellan 18 och 22 år som pensionärer. I genomsnitt lever kvinnor i Västeuropa drygt 7 år längre än män som pensionärer. 2 år beror på att de pensioneras tidigare och 5 på att de lever längre.

4 Veckoarbetstid

Åtta timmars arbetsdag vann allmänt gehör i de flesta länder i början på 1900-talet. Under efterkrigstiden har 40-timmarsveckan vunnit allmän anslutning. Många länder har under 1980-talet förkortat veckoarbetstiden ytterligare.

Vad gäller veckoarbetstiden kan vi se relativt stora variationer mellan lagstiftningens intentioner och de faktiska arbetstiderna. I Frankrike genomfördes 40-timmarsveckan mycket tidigt. I verkligheten arbetade de sysselsatta betydligt mer, genom omfattande övertidsarbete etc. I Västtyskland å andra sidan tillåter lagen fortfarande 48 timmars arbete men de flesta avtalen innebär mindre än 40 timmars arbetsvecka. Allmänt kan sägas att de arbetstidsförkortningar som genomförts i Sverige varit effektiva.

Tabell 5. Veckoarbetstid enligt lag och avtal 1987 och faktisk veckoarbetstid.⁵

	Lagstiftning	Avtal	Faktisk arbetstid
Sverige	40	40	37,2
Norge	40	37,5	35,9
Danmark	—	38,5	..
Finland	40	40	38,4
Västtyskland	48	39	38,9
Nederländerna	48	38—40	35,5
Belgien	40	38	36,7
Frankrike	39	39	38,2
Österrike	40	38,9	..
Storbritannien	—	39	38,7
USA	—	40	39,0
Japan	46	..	..

5 Semester och andra arbetstidsförkortningar

Årsarbetstiden beror som vi tidigare påpekat även på semester och andra ledigheter. Från 1930-talet och framåt har det varit vanligt med semester som omfattat en stor grupp anställda. Liksom beträffande veckoarbetstiden skiljer sig den lagstadgade semestern ofta från den avtalsmässiga.

Tabell 6. Semesterdagar och helgdagar i olika länder.⁶

	Lagstadgad semester	Semester i avtal	Helgdagar
Sverige	25	25—35	12
Norge	21	21	12
Danmark	25	25	11
Finland	25	25	9
Västtyskland	15	30	12
Nederländerna	20	24	7
Belgien	20	20—25	10
Frankrike	20	25	10
Österrike	25	25	13
Storbritannien	—	20—25	8
USA	—	0—30	11
Japan	8	10	10

I Västeuropa varierar semestern mellan fyra och sex veckor. I de flesta länder finns en lagstiftning som garanterar åtminstone tre veckors betald ledighet. I Storbritannien och USA saknas emellertid sådana lagar. I USA varierar semestern mycket mellan olika arbetstagare. Det är främst anställningstiden som avgör semesterns längd — den som varit anställd fem år hade i genomsnitt 13 dagars semester och den som varit anställd 30 år hade 23 dagars semester. I Österrike gäller generellt 25 dagars semester, men den som haft 25 anställningsår har 30 dagars semester.

På senare tid har arbetstidsförkortningar börjat genomföras i form av ett antal årsarbetstimmar. I Finland genomförs mellan 1987 och 1990 en arbetstids-

förkortning på sammanlagt 100 arbetstimmar. I Nederländerna genomfördes motsvarande förkortning mellan 1983 och 1985. Utläggningen av förkortningen sker lokalt. Ofta har utläggningen skett genom ett antal lediga dagar, vanligen i samband med helger.

6 Föräldraledighet

Villkoren att vara anställd är även beroende av möjligheterna att vara föräldraledig i samband med barns födelse. De ekonomiska villkoren för detta är av väsentlig betydelse.

Tabell 7. Föräldraledighet i olika länder, 1987. ⁷

	Föräldraledighet	Betalning
Sverige	360 dagar	betalt 276 dagar
Norge	360 dagar	betalt 22 veckor
Danmark	196 dagar	betalt 10 veckor
Finland	158 dagar	betalt
Västtyskland	360 dagar	bidrag
Nederländerna	..	..
Belgien	180 dagar	delvis
Frankrike	..	..
Österrike	112 dagar	obetalt
Storbritannien	126 dagar	betalt
USA	—	—
Japan	98 dagar	obetalt

Förmånerna är mest utvecklade i Sverige. I Japan förutsätts kvinnorna sluta arbeta i samband med giftermålet och allra senast när första barnet föds, dvs. behovet av föräldraledighet är ringa.

7 Sysselsättning och sysselsättningsandel i olika länder

Ett huvudsyfte med den senaste tidens arbetstidsförkortningar har varit att öka sysselsättningen. För att göra en total bedömning av arbetstiden i ett land måste sysselsättningsandelen finnas med i beräkningen. Vi kommer därför att beskriva förändringen i antalet sysselsatta personer och därefter beskriva sysselsättningsandelens utveckling i de olika länderna.

Tabell 8. Sysselsättningen i olika länder 1970, 1980 och 1987, tusental, procentuell förändring av sysselsättning och arbetstid.⁸

	1970	1980	Proc 70-80	1987	Proc 80-87	Arbetstid proc 80-87
Sverige	3 860	4 234	9,7	4 337	2,4	0
Norge	1 541	1 908	23,8	2 126	11,4	6,6
Danmark	2 343	2 441	4,2	2 603	6,6	6,0
Finland	2 249	2 364	5,1	2 450	3,6	4,7
Västtyskland	26 706	26 474	-0,9	26 091	-1,4	4,8
Nederländerna	4 820	4 973	3,2	5 310	6,8	7,0
Belgien	3 756	3 834	2,1	3 741	-2,4	5,0
Frankrike	20 757	21 627	4,3	21 635	0,0	4,6
Österrike	3 162	3 270	3,4	3 279	0,0	4,9
Storbritannien	24 854	25 103	1,0	24 781	-1,3	4,6
USA	78 678	99 303	26,2	112 440	13,2	0
Japan	50 964	55 368	8,6	59 090	6,7	..

Sysselsättningen har utvecklats mycket olika i de olika länderna. I många väst-europeiska länder har sysselsättningen ökat svagt under båda decennierna. I två länder har den minskat, nämligen i Västtyskland och i Belgien. Den största ökningen av sysselsättningen har skett i Norge, USA och Japan. På kontinenten är Nederländerna det enda landet som haft en snabb sysselsättningsökning under 1980-talet. För Frankrikes del bör man minnas att sänkningen av pensionsåldern påverkat sysselsättningstalen.

I tabell 8 har vi även tagit med den arbetstidsförkortning som skett hittills under 1980-talet. Det tycks inte finnas något samband mellan utvecklingen av

sysselsättning och förändringen av normalarbetstid. Länder med den snabbaste sysselsättningsökningen har haft den minsta sänkningen av arbetstiden. I USA, där man inte haft någon arbetstidsförkortning, har sysselsättningen ökat med över 13 procent. Västtyskland, som haft en av de största arbetstidsförkortningarna, är det enda landet med minskad sysselsättning under både 1970- och 1980-talen. I Japan där arbetstiden är som längst har sysselsättningen ökat med knappt 7 procent. Två länder har haft snabb sysselsättningsökning och kraftiga arbetstidsförkortningar: Norge och Nederländerna. I Norge skedde emellertid arbetstidsförkortningen så sent som 1987 och har knappast kunnat påverka ökningen av antalet sysselsatta.

Förändringar i sysselsättningen kan ha befolkningsvariationer som förklaring. Det kan alltså vara så att sysselsättningsökningen beror på att befolkningen ökat. Vi har därför studerat utvecklingen av sysselsättningsandelen i de olika länderna under perioden.

Tabell 9. Sysselsättningsandelen i olika länder 1970, 1979 och 1987, andel sysselsatta i åldern 16—64 år.⁹

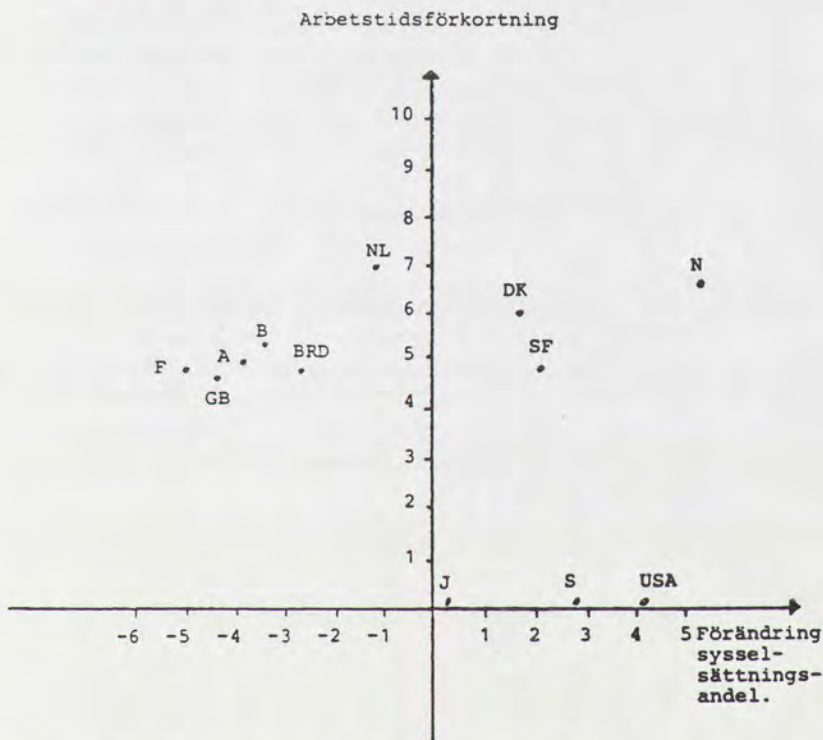
	1970	1979	Förändr 70-79	1987	Förändr 79-87	Arbetstid 1980-87
Sverige	73,4	79,2	+ 5,8	81,8	+ 2,6	0
Norge	63,5	74,8	+ 11,3	80,2	+ 5,4	6,6
Danmark	73,9	74,7	+ 0,8	76,3	+ 1,6	6,0
Finland	70,6	71,1	+ 0,5	73,2	+ 2,1	4,7
Västtyskland	69,1	64,4	- 4,7	61,6	- 2,8	4,8
Nederländerna	57,1	53,6	- 3,5	52,4	- 1,2	7,0
Belgien	61,8	59,3	- 2,5	56,3	- 3,0	5,0
Frankrike	66,0	65,2	- 0,8	60,2	- 5,0	4,6
Österrike	67,5	67,7	+ 0,2	63,8	- 3,8	4,9
Storbritannien	70,7	72,8	+ 2,1	68,4	- 4,4	4,6
USA	64,3	69,9	+ 5,6	74,1	+ 4,2	0
Japan	71,1	70,3	- 0,8	70,5	+ 0,2	0

Som framgår av tabell 9 är skillnaderna i sysselsättningsandel stora, från Nederländernas 52,4 procent till Sveriges 81,8 procent av den arbetsföra befolkningen. Skillnaderna har dessutom ökat under perioden. I samtliga kontinentala länder, med relativt låga sysselsättningsandelar har förvärvsintensiteten minskat. I samtliga nordiska länder, med relativt höga sysselsättningsandelar har den ökat. Den största ökningen har skett i Norge. Därefter är det i USA som ökningen varit störst. Det framgår att huvuddelen av sysselsättningsökningen i USA ändå måste förklaras av en snabb befolkningsökning. I Sverige förklaras sysselsättningsökningen emellertid främst av ökad sysselsättningsandel. Den har ökat nästan lika mycket som i USA. Vidare kan den kommentaren gö-

ras att Nederländernas snabba sysselsättningsökning helt har sin grund i en befolkningsökning i de förvärvsaktiva ålderna eftersom sysselsättningsandelen minskat.

De länder som gjort de största arbetstidsförkortningarna har generellt sett haft en sämre utveckling av sysselsättningsandelen än länder där förkortningarna varit mer måttliga. Spridningen är emellertid stor, vilket framgår av figur 1. I de sex länder där sysselsättningsandelen ökat har den genomsnittliga arbetstidsförkortningen varit 2,9 procent, medan motsvarande förkortning för de sex länder där sysselsättningsandelen minskat är 5,1 procent.

Figur 1. Samband mellan arbetstidsförkortning 1980—1987 och förändring av sysselsättningsandelen 1979—1987, procentuell förändring.



Det är givetvis intressant att fråga sig vad den stora skillnaden i förvärvsfrekvens mellan de olika länderna består av. Vi skall därför göra vissa jämförelser mellan länder för vilka vi har data vad gäller arbetskraftsdeltagande fördelat på ålder och kön.¹⁰

Det visar sig att skillnaderna är små beträffande män i de mest förvärvsaktiva åldrarna, 25—54 år. Bland dessa tillhör mellan 90 och 95 procent arbetskraften. De yngre männen (16—24 år) uppvisar större skillnader. I Japan, Nederländerna och Frankrike tillhör mindre än hälften arbetskraften, medan drygt 80 procent av unga män i Storbritannien gör det. De äldre männen uppvisar också stora skillnader. I Österrike, Finland, Frankrike och Nederländerna tillhör endast mellan 40 och 50 procent arbetskraften, medan motsvarande tal i Norge,

Japan och Sverige är mellan 75 och 85 procent. Arbetskraftsdeltagandet för alla män i arbetsför ålder varierar mellan knappt 75 procent (Nederländerna) och knappt 90 procent (Norge).

Variationerna är större bland kvinnornas arbetskraftsdeltagande från drygt 40 procent (Nederländerna) till drygt 80 procent (Sverige). I Österrike, Frankrike och Japan är det kvinnliga arbetskraftsdeltagandet mellan 50 och 60 procent, i Storbritannien och USA mellan 60 och 70 procent och slutligen i Finland och Norge är det mellan 70 och 80 procent. Bland de yngsta kvinnorna (16—24 år) är det endast drygt var tredje fransyska som tillhör arbetskraften. I de mest arbetskraftsintensiva åldrarna (25—54 år) är skillnaderna mycket stora: 90 procent av svenskorna tillhör arbetskraften jämfört med mindre än 50 procent i Nederländerna. Skillnaderna fortsätter sedan bland de äldsta: endast var tionde kvinna från Nederländerna tillhör arbetskraften, men hela två av tre svenskor mellan 55 och 64 år tillhör arbetskraften.

Det är bland kvinnorna som de stora skillnaderna finns. Man skulle lätt kunna tro att det är historiska och traditionella förklaringar som ligger bakom det höga arbetskraftsdeltagandet i Norden. Man behöver emellertid bara gå tillbaka till 1950-talet för att finna att det kvinnliga arbetskraftsdeltagandet i Sverige var klart lägre än genomsnittet i de västliga industriländerna. Endast var tredje kvinna i Sverige jämfört med varannan kvinna i Österrike, Japan, Danmark och Finland tillhörde arbetskraften. Även i länder som Västtyskland, Frankrike och USA var det kvinnliga arbetskraftsdeltagandet högre än i Sverige.

Det måste alltså ha inträffat förändringar i den svenska kvinnans situation som förklarar det ändrade beteendet. Forskningen har pekat på den snabba utbyggnaden av barnomsorgen till starkt subventionerade priser, föräldraförsäkringen som favoriserar förvärvsdeltagande och kontinuitet i sysselsättningen, den obligatoriska särbeskattningen mellan makar som i ett slag gjorde det betydligt mer lönsamt för gifta kvinnor att arbeta samt de minskade löneskillnaderna mellan män och kvinnor.¹¹

8 Arbetslöshetens utveckling

Ett av de viktigaste argumenten för de västeuropeiska fackliga organisationerna att förkorta arbetstiden har varit att minska den höga och stigande arbetslösheten. Det finns därför anledning att studera arbetslöshetens utveckling i de olika länderna.

Tabell 10. Arbetslösheten 1970, 1979 och 1987 i olika länder, procent av arbetskraften. ¹²

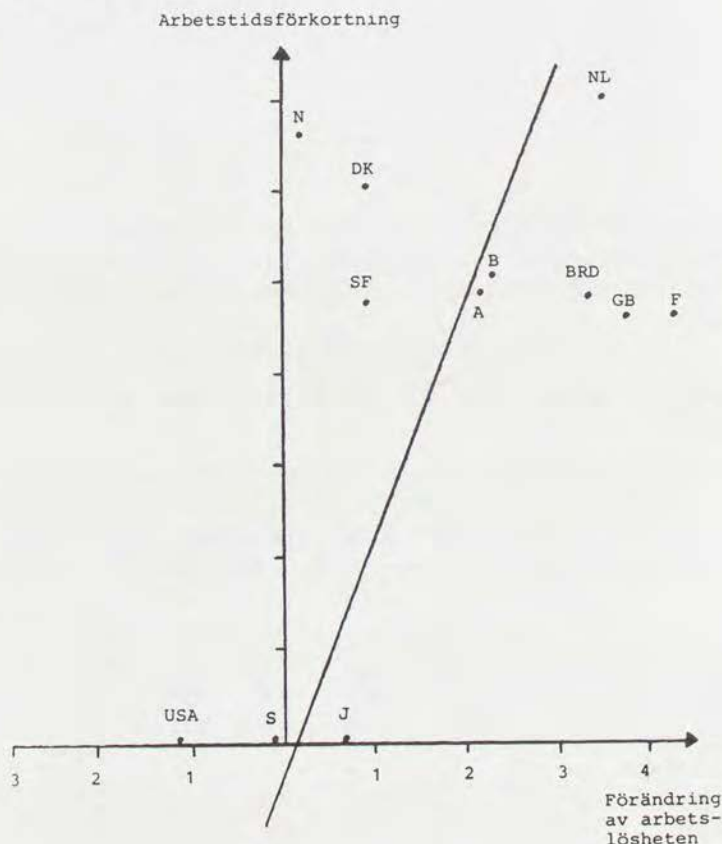
	1970	1979	70-79	1987	79-87	1980-87	Arbetstid 80-87
Sverige	1,5	2,1	+0,6	1,9	- 0,2	- 0,1	0
Norge	1,6	2,0	+0,4	2,1	+0,1	+0,4	6,6
Danmark	0,7	6,2	+5,5	7,9	+1,7	+0,9	6,0
Finland	1,9	5,9	+4,0	5,0	- 0,9	+0,7	4,7
Västtyskland	0,8	3,2	+2,4	6,5	+3,3	+3,3	4,8
Nederländerna	1,0	5,4	+4,4	9,6	+4,2	+3,5	7,0
Belgien	2,1	8,2	+6,1	10,9	+2,7	+2,3	5,0
Frankrike	2,4	5,9	+3,5	10,6	+4,7	+4,3	4,6
Österrike	1,4	1,7	+0,3	3,7	+2,0	+2,2	4,9
Storbritannien	3,1	5,0	+1,9	10,3	+5,3	+3,7	4,6
USA	4,8	5,8	+1,0	6,1	+0,3	- 1,1	0
Japan	1,1	2,1	+1,0	2,8	+0,7	+0,8	0

Tabell 10 är dyster läsning för alla som menar att full sysselsättning är det viktigaste ekonomisk-politiska målet. Arbetslöshetens andel av arbetskraften har ökat i samtliga länder sett över hela perioden. Alla de länder där arbetslösheten ökat med mer än fem procentenheter under perioden har en sak gemensam: de tillhör EG. Alla andra länder har haft en mer måttlig ökning av arbetslösheten.

Mellan 1979 och 1987 är det endast Sverige och Finland som lyckats minska arbetslösheten. En bedömning av nivån på arbetslösheten 1980 visar emellertid att USA haft en minskning av arbetslösheten under 1980-talet. I figur 2 har data beträffande arbetslöshetens förändring mellan 1980 och 1987 använts.

Vid en betraktelse av tabell 9 och figur 2 kan man få intrycket att ju mer man förkortat arbetstiden, desto mer har arbetslösheten ökat. De omfattande arbetstidsförkortningar som genomförts i många länder i syfte att minska arbetslösheten, har knappast haft avsedd effekt. I Västtyskland har man, trots de

Figur 2. Samband mellan arbetstidsförkortning 1980—1987 och arbetslöshetens förändring 1980—1987.



goda konjunkturerna, inte lyckats hejda arbetslösheten trots stora arbetstidsförkortningar och prognoserna talar sitt entydiga språk: arbetslösheten kommer inte att minska heller under de närmaste åren. I Nederländerna har arbetslösheten fortsatt att öka under 1980-talet, liksom i Frankrike och Storbritannien. De länder som inte genomfört några arbetstidsförkortningar på 1980-talet har klarat sig betydligt bättre. Både i USA och Sverige har arbetslösheten minskat.

En regression har genomförts för att studera sambandet mellan variationer av normalarbetstiden och förändring av arbetslösheten.¹

¹Regressionen har utförts av Dominique Anxo vid Göteborgs Universitet.

Följande enkla samband har beräknats:

deltaU	= a x deltaNh + b, där
deltaU	= förändring av arbetslösheten
a, b	= koefficienter
deltaNh	= förändring av normalarbetstiden

Beräkningen ger följande resultat:

deltaU	= - 0,37 x deltaNh + 0,24
r ²	= 0,31
resultatet är signifikant på 6-procents-nivå.	

Regressionen visar alltså att en procents variation av arbetstidsförkortningen lett till en ökning av arbetslösheten på 0,37 procent. Resultatet är emellertid inte signifikant skilt från 0.

Det är svårt att finna några goda samband mellan sysselsättning och arbetslöshet å ena sidan respektive arbetstidsförkortningar å den andra sidan. Den utveckling som här har redovisats tyder på ett negativt samband. Det är emellertid svårt att veta vad som är hönan och ägget i sammanhanget. Arbetstidsförkortningarna sägs växa fram som ett krav därför att sysselsättning och arbetslöshet utvecklas negativt. Då redovisas både svag arbetsmarknad och kortare arbetstid som resultat. Vad vi ändå kan konstatera är att den ökning av arbetslösheten som inleddes i mitten av 1970-talet inte har kunnat brytas av det sena 1970-talets och 1980-talets arbetstidsförkortningar trots en gynnsam konjunkturuppgång de senaste fem åren.

9 Deltidssysselsättning

En viktig aspekt av arbetstidens utveckling är i vad mån de sysselsatta arbetar heltid eller deltid. Vanligen brukar de som arbetar mindre än 35 timmar hänföras till de deltidanställda. Det förekommer emellertid också andra gränser. I de flesta länder avser statistiken den tid som den sysselsatta vanligen arbetar, men även faktiskt arbetad tid används som kriterium på deltidarbete.

De sociala villkoren för deltidanställda varierar. I Sverige har deltidanställda samma rättigheter som heltidsanställda så snart de arbetar minst 17 timmar per vecka. Lagen om anställningsskydd gäller såväl hel- som deltidanställda.

I andra länder gäller helt andra regler för deltidanställda. Från Japan rapporteras t.ex. deltidarbete i svensk mening inte existera, eftersom "deltidsarbetande anställs på tillfällig basis och åtnjuter ingen anställningstrygghet...ej heller har deltidanställda i normala fall rätt att tillhöra företagets fackförening". I Västtyskland finns en väsentlig skillnad mellan deltidanställda som är socialförsäkringspliktiga och sådana som inte faller under socialförsäkringen.¹³

Tabell 11. Deltidssysselsatta som andel av samtliga sysselsatta, av samtliga sysselsatta kvinnor och kvinnors andel av alla deltidssysselsatta.¹⁴

	1981			1987		
	Totalt deltid	Kvinnor	Kvinnor av deltid	Totalt deltid	Kvinnor	Kvinnor av deltid
Sverige	25,2	38,8	84,5	25,2	45,1	85,9
Norge	..	..	..	23,1	43,0	81,5
Danmark	20,8	43,6	92,0	23,7	41,9	80,1
Finland	4,5	7,6	80,2	8,1	11,5	68,4
Västtyskland	10,2	25,7	93,8	12,9	29,8	90,3
Nederländerna	19,4	45,2	67,6	25,3	55,2	75,3
Belgien	6,4	16,4	86,2	9,4	22,6	93,3
Frankrike	7,4	15,9	84,6	11,8	23,2	82,2
Österrike	..	..	..	6,9	14,0	90,0
Storbritannien	15,4	37,1	94,3	21,6	45,0	88,7
USA	14,4	23,7	70,3	17,3	26,1	67,6
Japan	10,6	19,6	67,3	9,0	..	..

Det finns ett samband mellan kvinnlig förvärvsfrekvens och deltidarbete. Där den kvinnliga förvärvsfrekvensen är hög är deltidarbetet omfattande. I de flesta länder utgör kvinnorna minst tre av fyra av de deltidarbetande. Över tiden tycks deltidarbetet dock inte ha ökat särskilt markant i de undersökta länderna.

Det finns undantag från regeln att hög kvinnlig sysselsättning leder till hög andel deltidarbete. I Finland är den kvinnliga förvärvsfrekvensen över 70 procent. Deltidarbetet är emellertid ganska ringa, endast var tionde kvinna arbetar deltid i Finland. Det innebär att omkring 60 procent av alla kvinnor i förvärsaktiv ålder arbetar heltid i Finland, vilket är den högsta siffran för samtliga länder. Motsatsen finns i Nederländerna, där mer än hälften av kvinnorna arbetar deltid, men där förvärvsfrekvensen är så låg som drygt 40 procent. Nederländerna är också det land där deltidarbetet ökat mest under 1980-talet, från 19 till 25 procent.

10 Faktiska arbetstider

De faktiska arbetstiderna i ett land påverkas förutom av de institutionella ramarna kring arbetstiderna, också av arbetskraftsdeltagande, arbetslöshet, övertidsarbete, frånvaro och fördelningen mellan löntagare och företagare. Vi skall i det följande redovisa faktiska arbetstider per sysselsatt och hur mycket befolkningen i olika länder arbetar.

Grunden för vår statistik är frågan hur många arbetstimmar som faktiskt utförs totalt inom ekonomin i respektive land. Sådana data har vi emellertid fått endast från Sverige, Norge, Finland och Västtyskland. För Japan finns beräkningar av faktiskt utförda arbetstimmar per år och sysselsatt, varvid det gått att beräkna den totala arbetsvolymen. För Storbritannien och USA föreligger antalet arbetade timmar under en referensvecka, varvid årsarbetstiden beräknats med hänsyn till att referensveckorna inte infaller under semester och vid helgfri vecka. För Frankrike, Belgien, Nederländerna och Danmark har andra kalkyler måst göras.

Tabell 12. Jämförelse mellan antalet faktiskt arbetade timmar i ekonomin 1980 och 1987, miljoner timmar, procentuell förändring.

	Miljoner arbetstim		Föränd- ring	Arbetstid/ sysselsatt		Föränd- ring
	1980	1987	80-87	1980	1987	80-87
Sverige ¹⁵	6 090	6 427	+ 5,5	1 438	1 482	+ 3,1
Norge ¹⁶	(2 982)	3 272	+ 9,7	(1 563)	1 537	- 1,7
Danmark ¹⁷	(4 200)	(4 154)	- 1,1	(1 720)	(1 596)	- 7,2
Finland ¹⁸	4 298	4 366	+ 1,6	1 818	1 782	- 2,0
Västtyskland ¹⁹	45 947	43 642	- 5,4	1 736	1 672	- 3,7
Nederländerna ²⁰	(8 554)	(8 735)	+ 2,1	(1 720)	(1 645)	- 4,5
Belgien ²¹	(6 096)	(5 799)	- 4,9	(1 590)	(1 550)	- 3,0
Frankrike ²²	(40 010)	(36 693)	- 8,3	(1 850)	(1 696)	- 8,3
Österrike	..	..	..	..	..	..
Storbritannien ²³	..	4 2914	..	..	1 730	..
USA ²⁴	17 2284	199 009	+ 15,5	1 735	1 770	+ 2,0
Japan ²⁵	117 000	123 300	+ 5,3	2 113	2 085	- 1,3

Det är rimligt att anta att det totala antalet arbetade timmar i en ekonomi påverkas av förändringar av normalarbetstiderna. I tabell 12 är emellertid det sambandet inte entydigt. I Norge har den kraftiga sysselsättningsuppgången motverkat arbetstidsförkortningen. Detsamma gäller i Finland. I Norge har emellertid arbetstidsförkortningen just genomförts och i Finland är den på väg att genomföras. De fulla effekterna av förkortningen i dessa båda länder kanske inte syns förrän om några år.

Däremot tycks det alldeles entydigt att där det totala antalet arbetade timmar minskat mest har arbetslösheten ökat kraftigast. Det gäller framför allt Väst-tyskland, Belgien och Frankrike.

Sambandet mellan arbetslöshet och antalet arbetade timmar kan givetvis vara betingat av att de arbetslösa faktiskt inte utför några arbetstimmar. Det är ändå påtagligt att man i vissa länder lyckats öka arbetsvolymen kraftigt hittills under 1980-talet.

De faktiska arbetstiderna per sysselsatt varierar från knappt 1500 timmar i Sverige till nästan 2100 timmar i Japan. Variationen är stor även inom de europeiska länderna. Länder med hög andel deltidsanställda har som regel kort genomsnittlig faktisk arbetstid per sysselsatt. Det framgår också att antalet arbetstimmar per sysselsatt varierar mycket osystematiskt från normalarbets-tiden.

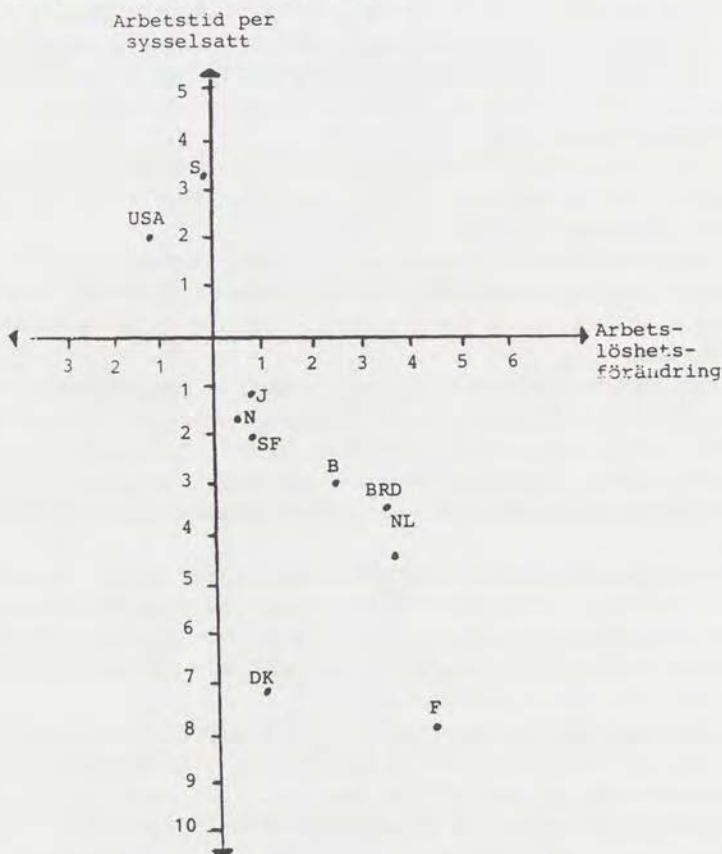
Det finns flera orsaker till att Sverige har den kortaste faktiska arbetstiden per sysselsatt, trots den längsta normalarbetstiden i Västeuropa. Ett omfattande deltidsarbete gör att den genomsnittliga arbetstiden blir kortare än den annars skulle vara. En rad ledighetslagar gör det möjligt för svenska löntagare att vara frånvarande från arbetet av olika orsaker.

I många länder förlorar den anställda sitt arbete efter ett halvårs sjukskrivning vilket inte är fallet i vårt land. Den höga sysselsättningsandelen innebär dessutom att många personer med hög sjukfrånvaro som i andra länder skulle vara förtidspensionerade och ej tillhöra arbetskraften, är sysselsatta.

I figur 3 har vi ritat ut sambandet mellan förändringen av antalet arbetade timmar per sysselsatt och arbetslöshetens förändring under 1980-talet. I två länder har arbetstiden per sysselsatt ökat under perioden, Sverige och USA. I båda dessa länder har arbetslösheten minskat. I övriga länder har arbetstiden per sysselsatt minskat samtidigt som arbetslösheten ökat. Den ekonomiska politiken i USA och Sverige har varit expansiv. I USA har man med underskott i utrikeshandel och statsbudget klarat den inhemska sysselsättningen. I Sverige har den ekonomiska politiken inriktats på att med arbete och sparande klara sig ur den ekonomiska krisen.

I många andra länder har man försökt med andra metoder att komma ur den ekonomiska krisen. För fackföreningar, men även för många regeringar, har arbetstidsförkortningar varit ett medel för att försöka minska arbetslösheten. Mot bakgrund av utvecklingen under 1980-talet är det svårt att hävda att denna politik har varit framgångsrik.

Figur 3. Samband mellan förändringar av antalet arbetade timmar per sysselsatt och arbetslöshetens förändring 1980—1987.



Tabell 13. Faktiskt antal arbetade timmar per sysselsatt, per person i arbetsför ålder och per person i befolkningen samt normalarbetstiden, 1987 (rangordning).²⁶

	Arbetstimmar per sysselsatt		Arbetstimmar/ person 16—64		Arbetstimmar per person		Normal- arbetstid	
Sverige	1482	(1)	1212	(6)	770	(6)	1796	(9)
Norge	1537	(2)	1233	(8)	788	(7)	1714	(2)
Danmark	(1596)	(4)	(1218)	(7)	(812)	(8)	1733	(4)
Finland	1782	(10)	1304	(9)	890	(10)	1720	(3)
Västtyskland	1672	(6)	1030	(4)	712	(4)	1712	(1)
Nederländerna	(1645)	(5)	(862)	(1)	(603)	(2)	1744	(5)
Belgien	(1550)	(3)	(873)	(2)	(601)	(1)	1759	(6)
Frankrike	(1696)	(7)	(1021)	(3)	(672)	(3)	1767	(7)
Österrike	..	..	..	..				
Storbritannien	1730	(8)	1183	(5)	765	(5)	1782	(8)
USA	1770	(9)	1312	(10)	832	(9)	1915	(10)
Japan	2085	(11)	1470	(11)	1020	(11)	2121	(11)

När vi så slår ut arbetstiden per person i befolkningen i arbetsför ålder varierar årsarbetstiden från omkring 850 timmar i Nederländerna till knappt 1500 timmar i Japan.

När vi studerar arbetstiden per person i befolkningen går det att dela in länderna i några geografiska kategorier.

De längsta arbetstiderna per person i befolkningen har man i de utom-europeiska länderna, USA och Japan. Där arbetar varje person i arbetsför ålder i genomsnitt mellan 1300 och 1500 timmar.

I de nordiska länderna varierar de faktiskt utförda arbetstimmarerna mellan 1200 och 1300 timmar. Sverige har enligt det här beräkningssättet den kortaste arbetstiden av de nordiska länderna.

De kontinentala ländernas arbetstider varierar mellan knappt 900 och drygt 1 000 timmar per år och person i arbetsför ålder.

Vad som inträffat under 1980-talet är att länder med relativt korta arbetstider per person i befolkningen ytterligare minskat sina arbetstider medan de länder som redan tidigare hade relativt långa arbetstider per person i befolkningen inte i samma utsträckning förkortat sina arbetstider. Där har i stället sysselsättningen ökat kraftigt. I Norge har t.ex. den mycket kraftiga sysselsättningsuppgången gjort det möjligt att öka antalet arbetade timmar per person betydligt snabbare än i Sverige.

Slår vi ut antalet arbetade timmar på hela befolkningen, finner vi att försörjningsbördan varierar mellan 600 (Nederländerna och Belgien) och 1 000 (Japan) timmars arbete per person och år.

I olika sammanhang har antalet faktiskt arbetade timmar per industriarbetare redovisats. I tabell 14 redovisas resultatet från tre sådana undersökningar. För Sveriges del redovisas den lägsta siffran i Verkstadsföreningens statistik. Norge, Danmark och Västtyskland har betydligt längre faktisk arbetstid än i flertalet andra undersökningar.

Tabell 14. Antalet faktiskt arbetade timmar per år och industriarbetare.²⁷

	IDW	EG	Verkstadsföreningen
Sverige	1562	..	1492
Norge	1528	..	1628
Danmark	1644	1623	1692
Finland	..	..	1654
Västtyskland	1582	1558	1597
Nederländerna	1598	..	1591
Belgien	1616	1598	..
Frankrike	1629	1518	1609
Österrike	1631	..	..
Storbritannien	1647	1887	1839
USA	1848	..	..
Japan	2166	..	..

Vid jämförelser mellan länderna ger de olika undersökningarna delvis helt olika resultat. Enligt den tyska källan arbetar den tyske arbetaren 20 timmar mer än den svenske, medan motsvarande tal i Verkstadsföreningens beräkningar blir 105 timmar, dvs. mer än fem gånger så stor skillnad.

Skillnaderna beror på statistiska definitioner. Den internationellt spridda och i internationella tidningar uppgivna statistiken är den som härrör från IDW. Den innehåller emellertid inte uppgifter om övertid. Ej heller studieledighet eller tjänstledighet för militärtjänst räknas som frånvaro.

De uppgifter som Verkstadsföreningen publicerar har sitt ursprung i WEM, de västeuropeiska verkstadsföreningarnas sammanslutning, som själva endast publicerar statistik beträffande normalarbetstid, dvs. de uppgifter som här redovisats i tabell 1. Också IDW (vilket står för Institut der Deutschen Wirtschaft och motsvarar det tyska industriförbundet) bygger sina uppgifter på den normalarbetstid som WEM redovisat.

Samma grundkälla kan alltså leda till helt olika resultat när hänsyn till frånvaro och frånvaroorledningar skall beräknas. Detta om något visar att man bör vara försiktig vid jämförelser av den faktiska arbetstiden i olika länder. I Sverige räknas den industriarbetare som är tjänstledig hela året för t.ex. militärtjänstgöring eller studier som frånvarande. Det genomsnittliga antalet faktiskt utförda arbetstimmar minskar på grund av detta. Någon motsvarande möjlighet till ledighet med bevarad anställning finns inte i flertalet andra länder. Detsamma gäller möjligheten till och utnyttjande av föräldraledighet. Sjukfrånvaron i Sverige beror till omkring 50 procent på sjukfrånvaro överstigande 20 dagar. Sannolikt är det bara i Sverige som man kan ha mycket långa sjukskrivningar och ändå behålla anställningstryggheten.

EG-statistiken redovisar genomgående, förutom för Storbritannien, lägre siffror än andra källor. Detta trots att den statistiken avser år 1985. Skillnaden kan bero på att där ingår även deltidsanställda.

11 Ekonomi och arbetstider

Hur mycket producerar vi under de arbetstimmar vi utför? Genom att veta hur många arbetstimmar som utförs i landet och landets BNP kan vi räkna ut produktionen per arbetstimme.

Tabell 15. BNP i dollar, produktion per arbetstimme i dollar samt produktion per capita i SEK, 1987. ²⁸

	BNP i miljarder	BNP per arbetstimme	BNP per capita i SEK
Sverige	159,05	24,75	120 700
Norge	83,10	25,40	126 900
Danmark	101,40	(24,40)	125 700
Finland	88,02	20,15	113 700
Västtyskland	1 118,84	25,65	116 300
Nederländerna	214,60	(24,55)	94 000
Belgien	138,53	(23,90)	88 700
Frankrike	879,90	(24,00)	102 100
Österrike	117,66	..	98 700
Storbritannien	662,62	15,45	74 900
USA	4 435,78	22,30	117 500
Japan	2 375,37	19,25	124 700

Resultatet av beräkningen i tabell 15 bör tolkas försiktigt. Beräkningen av BNP per capita säger t.ex. inget om kostnadsnivå och köpkraft i landet. Växelkursen mellan två länders valutor spelar stor roll, särskilt sedan 1970-talets mitt då växelkurserna varit mer rörliga än tidigare. I beräkningen av BNP spelar dessutom den offentliga sektorns storlek och den statistiska behandlingen av denna en växande roll.

Beträffande produktiviteten är det främst Storbritannien, Japan och Finland som har ett lågt produktionsvärde per arbetstimme. För Japans och Finlands del syns det som om befolkningens långa arbetstider kompenserar en låg produktivitet. För Storbritanniens del innebär det att produktionen per person i befolkningen är låg. De flesta länder har en produktion per arbetstimme som är 50 procent högre än i Storbritannien.

Sverige har en relativt hög produktion per arbetstimme. Det är endast Norge och Västtyskland som har en högre produktivitet. Sverige tillhör dessutom de fyra länder som har ett produktionsvärde över 120 000 per capita. Enligt den här undersökningen är det Norge som producerar mest per invånare.

12 Reallön och arbetstider

Det finns olika teorier om varför arbetstidsförkortningar genomförs. Till stor del handlar diskussionen om huruvida en reallöneökning leder till ökad eller minskad arbetstid. Enligt ekonomer ger en reallöneförändring upphov till både en inkomsteffekt och en substitutionseffekt. Inkomsteffekten innebär att en person kan arbeta kortare tid för samma totala inkomst vid en reallöneökning. Substitutionseffekten innebär å andra sidan att det är mer lönsamt att behålla eller öka sin arbetstid vid en reallöneökning. Det är en öppen fråga inom forskningen huruvida inkomst- eller substitutionseffekten är starkast och om en reallöneökning leder till ökning av arbetstiden eller ej.

För Sverige, Norge, Finland, Västtyskland och USA har vi undersökt reallöneutvecklingen på senare tid, vilken vi ställt i relation till arbetstidens förändring.

Tabell 17. Reallön per timme 1965—1985, arbetstid genom lag och avtal 1970—1990, procentuell förändring. ²⁹

	Reallöneförändring			Arbetstid		
	1965-75	75-85	65-85	1970-80	80-90	70-90
Sverige	+ 40,4	- 5,0	+ 33,4	- 8,2	0	- 8,2
Norge	+ 52,9	+ 5,0	+ 60,5	- 6,2	- 6,6	- 12,4
Finland	+ 64,1	+ 11,2	+ 82,5	0	- 7,5	- 7,5
Västtyskland	+ 52,2	+ 12,1	+ 70,6	- 5,9	- 9,6	- 14,9
USA	+ 8,1	- 4,7	+ 3,6	0	0	0

Reallönerna har utvecklats helt olika i länderna. I de europeiska länderna var visserligen reallöneökningen snabb 1965—1975, mellan 40 och 65 procent. Redan under den perioden var den amerikanska utvecklingen svag. Det senaste decenniet har reallönen minskat i Sverige och USA, den har ökat med en knapp halvprocent om året i Norge och omkring en procent om året i Finland och Västtyskland.

Skillnaderna i reallöneutveckling återspeglar tämligen väl skillnaderna i produktivitetens ökningstakt. Produktiviteten har ökat snabbast i Finland, nästan 5 procent om året före första oljekrisen, drygt 3 procent under resten av 1970-talet och 2 procent under 1980-talet, och i Västtyskland (något snabbare takt än i Finland i början av perioden, något långsammare under 1980-talet). I Norge var ökningstakten 3 procent till oljekrisen men steg sedan till över 4

procent under senare delen av 1970-talet, för att under 1980-talet stanna på omkring 2 procent. För Sveriges del har utvecklingen varit 3,5, 2 respektive 1 procent under motsvarande perioder. I USA ökade produktiviteten drygt 2 procent till 1973 och därefter omkring en halv procent om året.³⁰

Det självklara, att timlönens reala utveckling är avhängig produktionen per arbetstimme, går således att belägga.

Men vad leder reallöneutvecklingen till för preferenser beträffande arbetstider? Det är ju som vi tidigare omtalat mindre självklart. Bland de som hävdar att reallönen har betydelse för lag- och avtalsenliga arbetstider har hävdats att arbetstidsförkortningen sker med en viss tidsfördröjning, dvs. först kommer reallöneökningen och en period senare använder man denna välfärdsökning till ökad fritid. Vi har därför jämfört reallöneökningen 1965—1985 med arbetstidsförkortningar som genomförts och planeras 1970—1990.

Det visar sig då att vi i Sverige tagit ut 24,6 procent av reallöneökningen i arbetstidsförkortning, Norge 20,5 procent, Finland 9,1 procent, Västtyskland 21,1 procent och USA ingenting. Det förefaller som om reallöneförändringen har ett högt förklaringsvärde på arbetstidsförändringar. Arbetstidsförkortningarna motsvarar i genomsnitt 15 procent av reallöneökningen. Det finns dessutom goda förklaringar till de avvikelser som uppstår.

I Sverige genomfördes hela arbetstidsförkortningen under 1970-talet och motsvarade då 20 procent av reallöneutvecklingen mellan 1965 och 1975. Det höga värdet för Sveriges del beror således på reallöneminskningen mellan 1975 och 1985. I Finland genomfördes en kraftig arbetstidsförkortning i slutet av 1960-talet, vilket kan innebära att den tidsförskjutning vi använt något underskattar reallönens betydelse för arbetstidsförkortningar i Finland. Beträffande USA har reallöneökningen varit mycket långsam under hela 20-årsperioden. Där etablerades dessutom 40-timmarsveckan tidigt och antalet semesterdagar varierar kraftigt.

Det synes som om arbetstidsförkortningarna motsvarar mellan 15 och 20 procent av reallöneökningen i de undersökta länderna.

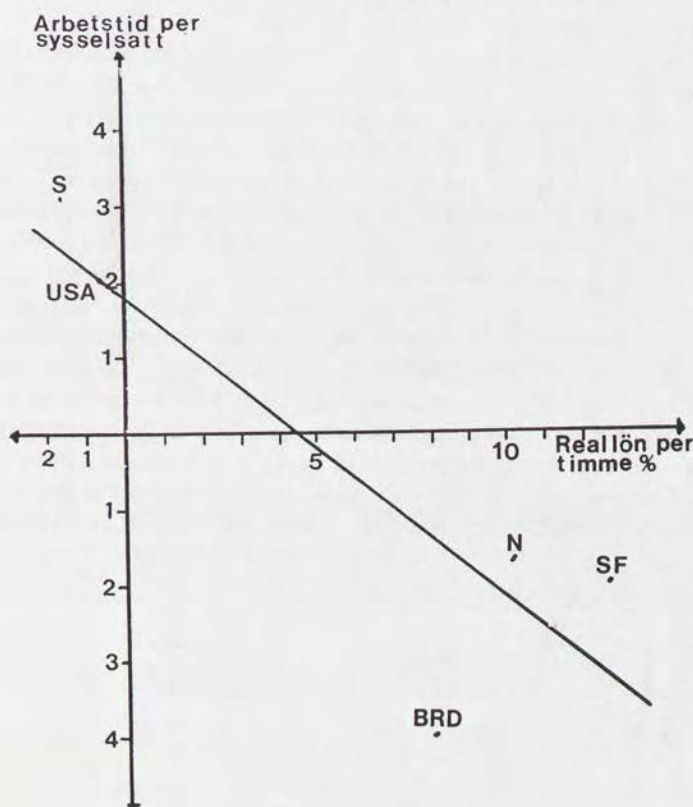
Lag- och avtalsenliga arbetstider säger emellertid inte allt om arbetstidens förändringar. Det kan ta tid att kodifiera förändrade preferenser i form av lagar och avtal. På arbetsmarknaden sker ju dessutom spontana och direkta förändringar av arbetstiden. Vi har därför gjort en jämförelse mellan den faktiska arbetstidens förändring per sysselsatt respektive reallöneutvecklingen 1980 och 1987.

Tabell 18. Reallöneutveckling och faktisk arbetstid, 1980—1987, procentuell förändring.

	Faktisk arbetstid	Reallöneutveckling
Sverige	+ 3,1	- 1,6
Norge	- 1,7	+ 10,1
Finland	- 2,0	+ 12,7
Västtyskland	- 3,7	+ 8,0
USA	+ 2,0	- 0,6

I de båda länder där reallönen sjunkit, Sverige och USA, har arbetstiden per sysselsatt ökat. Samtidigt har arbetstiden minskat i de tre länder där reallönen har ökat. Sambandet mellan reallön per timme och arbetstid per sysselsatt framgår av figur 4.

Figur 4. Samband arbetstid per sysselsatt och reallön per timme, 1980—1987.



Trots att antalet observationer är litet har vi gjort en regression av den reala timlönens och den faktiska arbetstidens förändring.²

Det enkla samband vi velat belysa är:

$$\text{deltaFH} = a \times \text{deltaRealW} + b$$

deltaFH = förändring av faktiskt antal arbetade timmar per sysselsatt

a, b = koefficienter

deltaRealW = förändring av reallön per timme

Resultatet av regressionen är

$$\text{deltaFH} = 0,4 \times \text{RealW} + 1,74$$

$$r^2 = 0,74$$

Beräkningen är signifikant på 5-procentsnivå. Regressionen visar således att en ökning av reallönen med en procent lett till en minskning av den faktiska arbetstiden med 0,4 procent, och vice versa. Förändringen av faktisk arbetstid är alltså negativt korrelerad med reallönens utveckling.

Det var svårt att hitta positiva samband mellan arbetslöshet och sysselsättning respektive arbetstidsförkortning. Däremot är det inte svårt att hävda att reallöneutvecklingen haft inflytande över arbetstidsförkortningarna i de fem undersökta länderna.

Det ovan anförda resonemanget kräver en särskild kommentar beträffande den västtyska situationen. När vi studerar den västtyska utvecklingen kan vi konstatera att de haft för det första den snabbaste reallöneökningen per timme under det senaste decenniet, för det andra den kraftigaste arbetstidsförkortningen och för det tredje den största ökningen av arbetslösheten av de fem studerade länderna. Det ligger nära till hands att det blivit ett för högt kostnadsläge i Västtyskland vilket fått till följd att efterfrågan på arbetskraft har minskat.

Har då västtysk fackföreningsrörelse gjort felaktiga bedömningar när de krävt arbetstidsförkortningar för att minska arbetslösheten? Att åtgärden inte haft önskat resultat framgår ju av det enkla faktum att arbetslösheten i stort sett fördubblats under 1980-talet. Däremot kanske de fackliga organisationerna gjort en riktig bedömning av de sysselsatta medlemmarnas avvägning av materiell välfärd och fritid. Trots att man använder de arbetslösa som argument för sina fackliga krav är åtgärden mer ägnad att uppfylla de sysselsattas önskemål.

Människors preferenser vid stigande reallöner tycks vara att förkorta sin arbetstid. Detta är tydligt både beträffande de institutionella och de faktiska arbetstidernas utveckling. Det bör emellertid betonas att antalet länder är få och att tidsperioden något schablonmässigt vald.

² Regressionen är utförd av Dominique Anxo vid Göteborgs Universitet.

13 Sammanfattning

Det är en mycket komplex uppgift att beskriva arbetstidens utveckling i olika länder och göra jämförelser mellan dessa. Normalarbetstider och faktisk arbetstid varierar kraftigt mellan olika länder.

Genom lag och avtal har arbetstiden i de tolv undersökta länderna förkortats med omkring 0,5 procent om året under 20 års tid. Skillnaden mellan länder med en lång respektive kort arbetstid har ökat under 1980-talet.

Samtidigt har skillnaderna i sysselsättningsandel och arbetslöshet ökat under 1980-talet. Även om sambandet inte är statistiskt säkerställt tyder analysen på att arbetslösheten ökat mest i länder som under 1980-talet gjort de största arbetstidsförkortningarna.

Att arbetstidsförkortningar kan leda till högre arbetslöshet är inte okänt inom forskningen. Främst vid s.k. klassisk arbetslöshet kan kostnadsläget höjas vid arbetstidsförkortningar så att efterfrågan på arbetskraft minskar, med högre arbetslöshet som följd. Även vid keynesiansk arbetslöshet finns en tendens att arbetsgivarna hellre vill utöka arbetstiden än att anställa fler personer.³¹

Möjligheter till ledighet och frånvaro samt de ekonomiska förhållandena varierar starkt mellan länderna. Det har i denna rapport exemplifierats med föräldraledigheten. Sverige har emellertid de mest generösa reglerna beträffande ledighet i en rad andra avseenden, som t.ex. studieledighet och invandrarundervisning i svenska.

Det leder i sin tur till att den faktiska arbetstiden per sysselsatt i Sverige är den lägsta av de tolv länderna, trots att arbetstiden ökat under 1980-talet och att Sverige har den längsta avtalsenliga arbetstiden av de undersökta västeuropeiska länderna.

Utslaget på hela den arbetsföra befolkningen är arbetstiden tämligen hög i de nordiska länderna, genom den höga sysselsättningsandelen. Den är emellertid ännu högre i USA och Japan, medan de kontinental länderna, med sina låga förvärvsfrekvenser, har korta arbetstider.

De kontinental ländernas korta arbetstid, utslaget på befolkningen, har sin grund i att många av de vård- och omsorgsuppgifter som i Sverige utförs i form av betalt arbete i den offentliga sektorn, utförs obetalt i hemmen. Utbyggnaden av den offentliga sektorn innebär alltså att fler arbetsuppgifter måste utföras som betalt arbete.

Det ekonomiska utbytet av arbetsinsatsen varierar i hög grad. En särskilt låg produktivitet tycks man ha i Storbritannien, medan det ekonomiska utbytet är högt i Sverige, Norge och Danmark både per timme och per person i befolkningen.

En jämförelse mellan fem länders reallöneutveckling och arbetstidsförändringar visar att reallöneutvecklingen har ett högt förklaringsvärde — när reallönen ökar vill man förkorta sin arbetstid och vice versa.

Litteraturförteckning

Anxo, Dominique: "Arbetstidens längd och arbetslöshet/sysselsättning i vissa OECD-länder", DELFA-rapport nr 4, Stockholm 1985.

Anxo, Dominique: "Sysselsättningseffekter av en allmän arbetstidsförkortning", Göteborg 1987.

Der Arbeitgeber, Sonderausgabe Mai 1988, Köln 1988.

Blanpain, Roger: "Legal and Contractual Limitations to Working Time in the Member Countries", Dublin 1987.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: "Internationale Sozialpolitik" No 4/1988, Köln 1988.

Doyelle, Alain: "Durée du travail - un essai de comparaison internationale", Travail et Emploi, No 12/1982, Paris 1982.

"En nordisk arbetstidspolitik?", NU 1987:4, Köpenhamn 1987.

ETUI: "Collective Bargaining in Western Europe in 1986 and Prospects for 1987", Bryssel 1987.

Evans, Archibald E: "Hours of Work in Industrialised Countries", Geneve 1975.

"Hours of Work", Council of Europe, Strassbourg 1983.

IDW - statistik beträffande faktiska arbetstider, Köln 1988.

ILO: "Working Time Issues in Industrialised Countries", Geneve 1988.

Maddison, Angus: "Phases of Capitalist Development", Oxford 1982.

NOU 1987:9 A och B: "Arbeidstidsreformer", Oslo 1987.

OECD Economic Outlook June 1988, Paris 1988.

OECD Employment Outlook September 1988, Paris 1988.

SOU 1988:54: "Om semester", Stockholm 1988.

Sundström Marianne: "A Study in the Growth of Part-time Work in Sweden", Stockholm 1987.

Noter

¹ Deutschen Arbeitgeber verbände, bearbetad.

² Huvudsakliga källor för beräkningen av normal årsarbetstid i de olika länderna: "Hours of work in industrialised countries" av Archibald A Evans, "Arbetstidens längd och arbetslöshet/sysselsättning i vissa OECD-länder" av Dominique Anxo, "Allmän arbetstidslag" SOU 1968:66. Bedömningen för 1990 har gjorts utifrån uppgörelser träffade i respektive land beskrivna i "International comparison of the reduction in working hours, flexibility in working hours and Sunday working" från Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber verbände.

³ Utöver tidigare nämnda källor: "Collective bargaining in Western Europe in 1986 and prospects for 1987". ETUI.

⁴ Se tabell 6.3. sid 74 i NOU 1987:9a, "Arbetsbidsreformer" och för Japans del uppgifter från ambassaden.

⁵ Källa: "Working time issues in industrialised countries", ILO vad gäller lag- och avtalsenlig arbetstid. Faktisk arbetstid enligt uppgifter från ambassaderna. Uppgifterna för Nederländerna, Belgien och Frankrike avser anställda och ej sysselsatta.

⁶ Källa: "Working time issues in industrialised countries", ILO samt uppgifter från ambassaderna.

⁷ Källa: uppgifter från ambassaderna och "Working time issues in industrialised countries" från ILO.

⁸ I allt väsentligt har OECD-statistik använts. I möjligaste mån är uppgifterna hämtade från OECD Employment Outlook September 1988 med förändringstal från OECD Economic Outlook June 1988, tabellerna 1.3 resp R 16 samt för USA uppgifter från ambassaden och Handbook of Labor Statistics. Observeras bör att uppgifterna för Belgien är hämtade från OECD-statistik, för jämförbarhetens skull, medan Belgiens arbetskraftsministerium redovisar helt andra siffror.

⁹ Sysselsättningsandelen avser andelen av befolkningen i åldern 16-64 år som är sysselsatt. Beräkningen har gjorts utifrån OECD Employment Outlook September 1988, varvid arbetskraftsdeltagandet räknats ned med arbetslösheten i landet.

¹⁰ Vi saknar data för Belgien, Danmark och Västtyskland beträffande detta. Observera också att data avser arbetskraftsdeltagande.

¹¹ Se text "A study in the growth of Part-time Work in Sweden" av Marianne Sundström.

¹² Källa: OECD Employment Outlook September 1988, tabell 1.6 och 1.7.

¹³ Rapporter från respektive anpassad.

¹⁴ Som huvudsaklig källa till 1987 års siffror har använts OECD:s statistik från Employment Outlook September 1988, tabell 1.4. För Österrike och Japan har uppgifter från ambassaden använts. För 1981 har OECD Employment Outlook September 1983 använts. Något olika definitioner används i de olika länderna: i de flesta länder gäller de som vanligen arbetar högst 34 timmar per vecka, men i Nederländerna avser siffran personer som aktuell vecka arbetat mindre än 35 timmar och i Norge på motsvarande sätt mindre än 30 timmar. I Japan är definitionen personer som arbetar kortare arbetsdagar resp kortare arbetsveckor än ordinarie anställda.

¹⁵ Källa: Nationalräkenskaperna.

¹⁶ Källa: Vedlegg 1 "Statistikk om arbeidstider i Norge" från SSB, samt för 1980 egen beräkning med hjälp av statistik från Employment Outlook September 1988.

¹⁷ Utgår från beräkning av endast industriarbetare, statistik från EURO-stat. 1980 avser 1981, deltidсанställda antas arbeta 25 procent mindre än heltidsarbetande, företagare 25 procent mer än löntagare och övriga sektorer drar upp arbetstiden med 2,5 procent.

¹⁸ Källa: Bilaga Ia i "Arbetstider i Finland" från Social- och hälsovårdsministeriet i Helsingfors.

¹⁹ Källa: Anlage 6 i "Beantwortung ..." från Bundesministerium fuer Arbeit i Bonn.

²⁰ Utgångspunkten är SAF:s statistik för verkstadsindustrin som visar att arbetstiden 1987 är 96 procent av 1984 års, motsvarande har antagits för övriga sektorer. Se även beträffande Danmark.

²¹ Se fotnot beträffande Danmark.

²² Se fotnot beträffande Danmark.

²³ Källa: antalet arbetstimmar under en referensvecka, beräknat med hänsyn till semester och helgdagar som faller utanför referensveckan. Någon kalkyl för 1980 har inte gjorts.

²⁴ Källa: uppgifter från Labour Departement of Statistics, arbetade timmar under en referensvecka, multiplicerat med antal i arbete och antalet veckor under ett år minskat med drygt två veckors semester och två helgveckor.

²⁵ Beräkningar gjorda för genomsnittligt antal arbetade timmar per sysselsatt multiplicerat med antalet sysselsatta.

²⁶ Källa: se tabell 12.

²⁷ Källor till tabellens olika kolumner är beräkningar gjorda på Institut der deutschen Wirtschaft som gäller 1987 vad avser normalarbetstid minus frånvaro p g a sjukdom, föräldraledighet, olycksfall, permitteringar etc. EG-statistiken avser faktiskt antal arbetade timmar för arbetare inom järn- och stålindustrin år 1985. Verkstadsföreningen avser de siffror som i olika sammanhang publicerats av Verkstadsföreningen och SAF och som avser faktisk årsarbetstid per verkstadsarbetare år 1987.

²⁸ Källor: OECD Main Economic Indicators October 1988 samt befolkning från Demographic Yearbook 1985.

²⁹ För Sverige reallön för samtliga löntagare, för USA gäller den arbetare i näringslivet och för övriga länder avser reallönen industriarbetare, varav Norge enbart vuxna män.

³⁰ Economic Outlook June 1988, s. 50.

³¹ "Sysselsättningseffekter av en allmän arbetstidsförkortning" av Dominique Anxo.

Bilaga 7

Vad betyder kortare arbetsvecka, längre semester och längre föräldraledighet för utbudet av arbetskraft?

av Hans Eriksson och Monica Hultin

Förord

För att få en bedömning av vilka arbetskraftsresurser som kommer att finnas i framtiden och vilka effekter olika arbetstidsreformer får för arbetsutbudet uppdrog arbetstidskommittén åt SCB att göra sådana beräkningar

Hans Eriksson och Monica Hultin på SCB:s prognosinstitut har genomfört beräkningarna och skrivit rapporten.

Beräkningarna har legat till grund för arbetstidskommitténs slutsatser men ansvaret för denna rapport vilar helt på författarna.

Mona Sahlin

ordf. i arbetstidskommittén

1700-17

Enligt den svenska lagstiftningen ska varje företag som har en anställd som arbetar på en arbetsplats som är utsatt för risk för brand, explosion eller annan fara, ha en brandbekämpningsutrustning som är tillräckligt stor för att kunna hantera en brand. Detta innebär att företag som har en anställd som arbetar på en arbetsplats som är utsatt för risk för brand, explosion eller annan fara, ska ha en brandbekämpningsutrustning som är tillräckligt stor för att kunna hantera en brand.

1700-18

1700-19

Innehåll

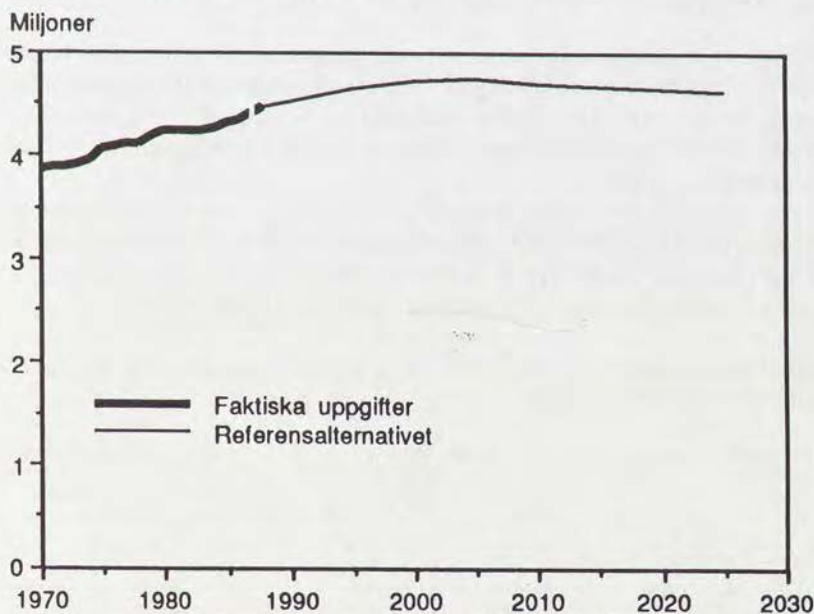
<i>Sammanfattning</i>	285
<i>Beräkningsalternativen</i>	290
<i>Beräkningsmodell och dataunderlag</i>	291
<i>Referensalternativet</i>	293
- Befolkningsutvecklingen	293
- Arbetskraftsdeltagande och arbetslöshet	294
- Frånvaro från arbetet	300
- Veckoarbetstiden	303
- Beräknat arbetskraftsutbud	306
- "Försörjningsbördan" för de yrkesverksamma	307
<i>Kortare arbetsvecka</i>	309
- Reaktioner på en generell arbetstidsförkortning	309
- De sysselsattas fördelning på arbetstider idag	311
- Beräknad effekt på arbetskraftsutbudet	313
<i>Längre semester</i>	315
- Semesterns längd idag	315
- Beräknad effekt på arbetskraftsutbudet	316
<i>Längre föräldraledighet</i>	320
- Gällande regler	320
- Hur utnyttjas föräldraledigheten idag?	320
- Kommande förändringar	322
- Beräknad effekt på arbetskraftsutbudet	322
<i>Indirekta effekter på arbetskraftsutbudet av kortare arbetstid</i>	325
<i>Bilagor</i>	328
- Bilaga 1 Tabeller över antaganden m m	328
- Bilaga 2 Resultattabeller	338
- Bilaga 3 Beräkningar av effekten på arbetskraftsutbudet av längre föräldraledighet	346
- Bilaga 4 Effekter i olika näringsgrenar av kortare arbetstid	355
- Bilaga 5 Förändrade arbetskraftsundersökningar	363

Sammanfattning

Utbudet av arbetskraft i *personer* räknat kommer att öka med drygt sju procent från 1987 och fram till sekelskiftet. Ökningen är nästan helt en effekt av att antalet personer i de mest yrkesverksamma åldrarna (20-64 år) kommer att öka. Arbetskraften når sitt maximum omkring 2005 och börjar därefter minska. Nedgången är dock mycket måttlig. Ännu år 2025 beräknas antalet personer i arbetskraften komma att vara nästan fem procent högre än 1987.

Dessa resultat bygger på SCBs befolkningsprognos från 1989. Enligt denna prognos kommer den totala folkmängden i landet att växa till drygt nio miljoner år 2025. Vidare förutsätts att männens förvärvsfrekvenser ligger kvar på nuvarande nivå i flertalet åldersgrupper och att kvinnornas förvärvsfrekvenser når upp i nivå med männens omkring sekelskiftet och sedan ligger kvar där under hela prognosperioden. Arbetskraftsdeltagandet bland de yngsta och äldsta i de arbetsföra åldrarna antas dock minska något. Det gäller för både män och kvinnor.

Figur 1. Antalet sysselsatta 1970–2025.



Anmärkning: Brottet på kurvan markerar den omläggning av arbetskraftsundersökningarna (AKU) som genomfördes 1987 (se vidare bilaga 5).

Utvecklingen av utbudet av arbetskraft i *timmar* räknat beror, förutom på antalet sysselsatta personer, på veckoarbetstidens längd och frånvaro p g a sjukdom, semester, föräldraledighet, etc.

Veckoarbetstiden har enligt SCBs arbetskraftsundersökningar (AKU) ökat kontinuerligt sedan början av 1980-talet, vilket är ett brott på en långsiktig nedåtgående trend. Ökningen har varit större för kvinnor än för män.

Andelen *frånvarande* har varit tämligen konstant under 1980-talet, med undantag för kvinnor i de barnafödande åldrarna. Där har de under 1980-talet ökande födelsetalen satt spår i ökad frånvaro.

Om man antar att inga arbetstidsförkortningar av något slag genomförs skulle utbudet av *arbetstimmar* öka med nära åtta procent fram till sekelskiftet (vårt referensalternativ). Därefter skulle en viss minskning inträda, men ännu år 2025 skulle utbudet av arbetstimmar ligga drygt fyra procent högre än 1987. Vi har då förutsatt att kvinnornas veckoarbetstid kommer att öka med i genomsnitt en timme fram till sekelskiftet, medan männens arbetstid antas oförändrad.

Om man sänker den normala veckoarbetstiden till 35 timmar år 2000 skulle utbudet av arbetstimmar bli ungefär nio procent mindre än i referensalternativet, och går man ner till 30 timmar per vecka blir differensen 18 procent. Dessa resultat bygger på bl a följande förutsättningar:

- Egna företagare antas *inte* förkorta sin arbetstid.
- De som vanligen arbetar heltid antas minska sin arbetstid med lika många timmar som den generella arbetstidsförkortningen innebär.
- Av dem som arbetar s k lång deltid (20-34 timmar per vecka) antas 25 procent gå upp på heltid om veckoarbetstiden sänks till 35 timmar. Sänker man arbetstiden till 30 timmar per vecka antas 75 procent av dem som arbetar 20-29 timmar gå upp på heltid.

En ökning av den lagstadgade *semestern* till sex veckor skulle innebära ett bortfall av arbetstimmar med 1,5 - 2 procent. Förlängs semestern till sju veckor blir bortfallet 3,5 - 4 procent. Vi har då antagit att de som redan idag har sex/sju veckors semester inte kompenserar sig genom att avtala om ytterligare förlängning av sin semester.

Ökningen av *föräldraledigheten* till 18 månader kommer att innebära ett bortfall av arbetstimmar med cirka en procent vid 100 000 födda barn per år. Skulle ledigheten förlängas till 30 månader blir bortfallet ca 2,5 procent.

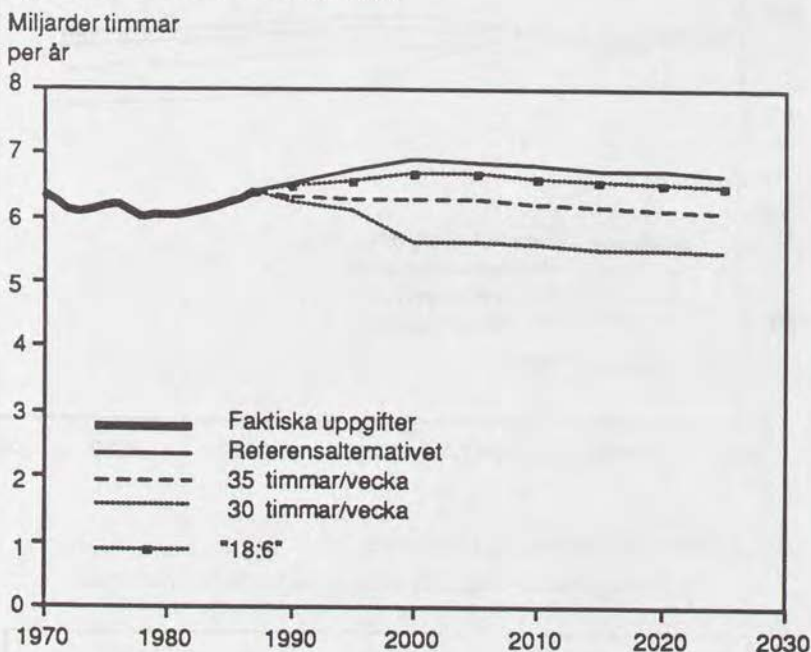
En sammanfattning av beräkningsresultaten ges i tabblan nedan.

Bortfall av arbetstimmar vid olika typer av arbetstidsförkortningar (procent av referensalternativet)

<i>Kortare arbetsvecka</i>		<i>Längre semester</i>		<i>Längre föräldraledighet</i>	
<i>35 tim</i>	<i>30 tim</i>	<i>6 v</i>	<i>7 v</i>	<i>18 mån</i>	<i>30 mån</i>
8,7	18	1,5 - 2	3,5 - 4	1	2,5

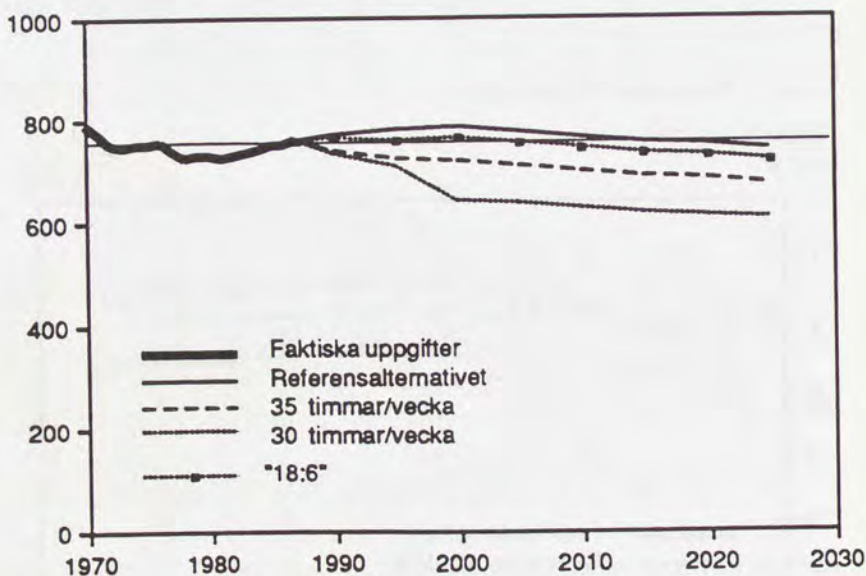
Riksdagsbeslutet om förlängning av föräldraledigheten till 18 månader och utfästelsen i regeringsförklaringen om sex veckors semester innebär således sammantaget ett bortfall av arbetstimmar om 2,5 - 3 procent i förhållande till referensalternativet (betecknas med "18:6" i diagram och tabeller).

Figur 2. Totalt utbud av arbetstimmar.



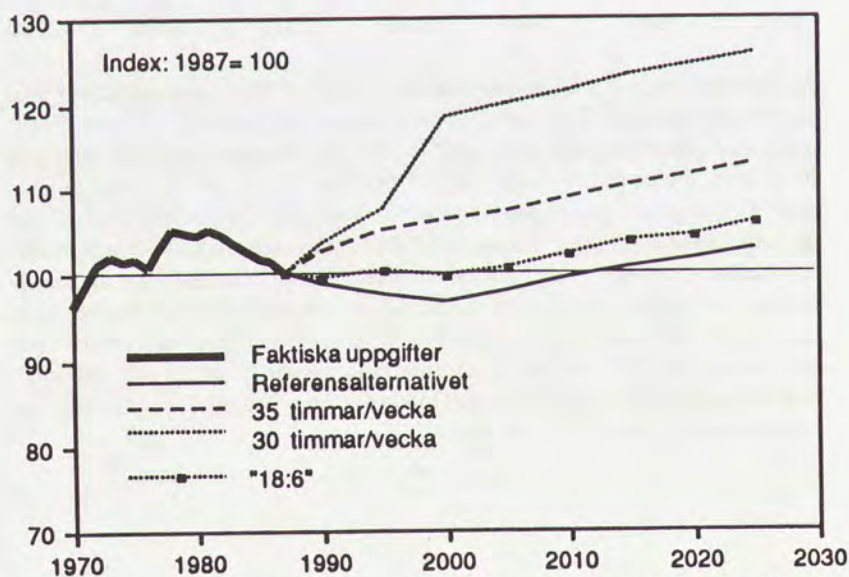
År 1987 utfördes enligt SCBs nationalräkenskaper 6,38 miljarder arbetstimmar på arbetsmarknaden. Det innebär 760 timmar per person i befolkningen. Enligt referensalternativet skulle detta antal komma att öka något under de närmaste 10-15 åren, för att sedan vända nedåt. Det skulle betyda att "försörjningsbördan" för den yrkesverksamma delen av befolkningen kommer att minska under de kommande 10-15 åren, främst till följd av en gynnsam befolkningsutveckling; antalet personer i de yrkesverksamma åldrarna ökar snabbare än befolkningen som helhet. Strax bortom sekelskiftet ökar försörjningsbördan igen, men inte förrän mellan 2010 och 2015 skulle den enligt referensalternativet åter bli lika stor som 1987. Vi har här definierat försörjningsbördan som den totala folkmängden dividerad med det totala antalet arbetstimmar, och sedan beräknat ett index med 1987 som basår.

Figur 3. Antal arbetstimmar per invånare.



Figur 4. "Försörjningsbördan" 1970–2025.

Folkmängden dividerad med antalet arbetstimmar



Även om man tar hänsyn till att föräldraledigheten förlängs till 18 månader och utgår från att sex veckors semester för alla blir verklighet, kommer försörjningsbördan att ligga på nuvarande nivå eller något lägre under de närmaste 15 åren. Sedan växer försörjningsbördan successivt, så att den år 2025 blir 5-6 procent större än idag.

I alternativet med 35 timmars arbetsvecka blir försörjningsbördan på sikt 10-13 procent större än idag och i alternativet 30 timmars arbetsvecka skulle försörjningsbördan öka med 20-25 procent.

Självklart innehåller dessa beräkningar en mängd relativt osäkra antaganden. Den största osäkerheten ligger sannolikt i våra antaganden om hur de deltidssamarbetande skulle komma att reagera på en arbetstidsförkortning. Alternativa beräkningar som vi gjort visar dock att spännvidden i slutresultatet blir ganska liten, även om man varierar antagandena.

Andra osäkra moment är vad som kommer att ske med arbetskraftsdeltagandet bland de yngsta och äldsta i arbetsför ålder. Vad händer om vi får rörlig pensionsålder? Hur kommer intresset för högre utbildning att utvecklas? Det finns emellertid inte mycket som talar för att kortare arbetstid skulle påverka arbetskraftsdeltagandet. Därför har osäkerheten om hur stor del av de unga och gamla som kommer att förvärvsarbeta ingen betydelse för beräkningarna av hur kortare arbetstid skulle påverka utbudet av arbetskraft.

Det bör påpekas att vi *inte* försökt oss på att bedöma huruvida kortare arbetstid leder till högre produktivitet, i vilket fall förkortningen till en del skulle vara självbärande. Det är emellertid tveksamt om kortare arbetstid *i sig* skulle leda till någon nämnvärd ökning av produktiviteten.

En annan viktig fråga som vi heller inte berört är huruvida kortare arbetstid kan leda till att verksamheter som nu görs på arbetsmarknaden kan komma att utföras under fritiden i stället. I så fall skulle ju *behovet* av arbete på marknaden minska. Mot en sådan utveckling talar att vi under lång tid successivt förkortat arbetstiden, samtidigt som alltfler arbetsuppgifter flyttats ut från hushållen till marknaden. Det är heller inte troligt att en återföring av verksamheter från marknaden till hushållen skulle innebära någon besparing av tid totalt sett.

Antaganden och beräkningsresultat redovisas i detalj i bilagorna 1—3. I bilaga 4 redovisas beräkningar av hur stort bortfallet av arbetstimmar kan komma att bli i olika näringsgrenar vid en arbetstidsförkortning.

Beräkningsalternativen

SCB har på uppdrag av arbetstidskommittén gjort beräkningar av vilka effekter olika sätt att förkorta arbetstiden kan komma att få på utbudet av arbetskraft. Förutsättningarna för de olika alternativen har av kommittén specificerats på följande sätt:

— *35 timmars arbetsvecka*. Den normala veckoarbetstiden sänks till 38 timmar 1990, 36 timmar 1995 och 35 timmar år 2000.

— *30 timmars arbetsvecka*. Den normala veckoarbetstiden sänks till 37,5 timmar 1990, 35 timmar 1995 och 30 timmar år 2000.

— *Längre semester*. Den lagstadgade semestern förlängs till först sex och sedan sju veckor.

— *Längre föräldraledighet*. Ledigheten i samband med barns födelse förlängs till 18 och sedan 30 månader.

— I ett *s k referensalternativ* har vi försökt beräkna hur stort utbudet av arbetskraft skulle bli om man *inte* vidtar några förändringar av arbetstiden, vare sig genom lagstiftning eller avtal.

Alternativen med kortare arbetsvecka skiljer sig från referensalternativet endast vad gäller antagandena om veckoarbetstidens längd. Antagandena om hur stor del av befolkningen som förvärvsarbetar (relativa arbetskraftstal, AK-tal), arbetslöshet och frånvaro från arbetet är alltså desamma.

— Vi har också gjort ett *s k 0-alternativ*, där vi konstanthållit relativa arbetskraftstal, frånvaro, arbetslöshet och veckoarbetstid på 1988 års nivå enligt SCBs arbetskraftsundersökningar (AKU). Detta alternativ visar vilka effekter den prognoserade befolkningsutvecklingen får på utbudet av arbetskraft.

I samtliga fall bygger beräkningarna på SCBs befolkningsprognos från 1989.

Det bör särskilt framhållas att vi i beräkningarna av det framtida utbudet av arbetskraft förutsatt att en arbetstidsförkortning skall kunna genomföras under bibehållen samhällsekonomisk balans, utan att produktionen störs och utan att den enskildes ekonomiska utbyte försämras. Kortare arbetstid får alltså inte leda till krav på mer övertidsarbete och de förvärvsarbetande skall inte behöva skaffa sig mer extraarbeten än för närvarande.

Vår uppgift har således varit att försöka förutsäga individernas avvägning mellan arbete (och därmed möjligheter till konsumtion) och fritid under dessa förutsättningar. Det har alltså *inte* varit vår uppgift att bedöma om dessa förutsättningar i praktiken kan komma att uppfyllas. En sådan bedömning har gjorts i annat sammanhang. (Se arbetstidskommitténs bilaga 8, "Samhällsekonomiska följder av kortare arbetstid", Dominique Anxo.)

Beräkningsmodell och dataunderlag

Den modell som använts för att beräkna utbudet av arbetskraft presenteras på nästa sida i form av ett flödesschema. Beräkningarna görs separat för män och kvinnor, med uppdelning efter ålder i 5- och 10-årsklasser, och ger som resultat utbudet av arbetskraft i personer och i totalt antal arbetade timmar under ett år. Som ett steg på vägen beräknas den genomsnittliga årsarbetstiden per sysselsatt.

Utgångspunkt för beräkningarna är *befolkningen* i åldern 16-74 år, fördelad på kön och ålder i 5- och 10-årsklasser.

Antalet sysselsatta beräknas genom antaganden om hur stor del av männen respektive kvinnorna i olika åldrar som ingår i arbetskraften (relativa AK-tal) och hur stor del av dessa som är arbetslösa. Antagandena om arbetslöshet är ingen prognos utan närmast ett mått på vad som kan bedömas vara en rimlig nivå i ett normalt arbetsmarknadsläge.

Antaganden om veckoarbetstid görs för varje åldersgrupp och med fördelning på kön. Dessa antaganden vägs sedan ihop till ett medeltal för alla personer i arbete med hjälp av det beräknade antalet män respektive kvinnor i arbete i olika åldrar.

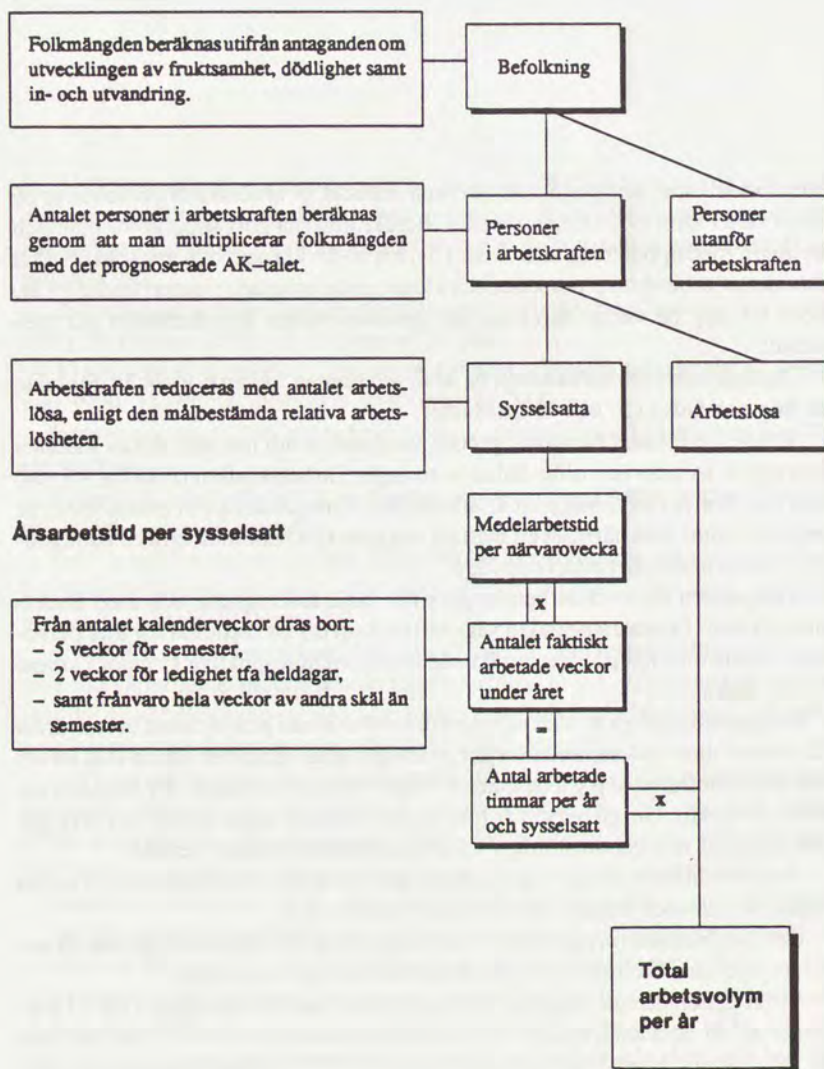
Det genomsnittliga antalet *närvaroveckor* beräknas genom att man från årets 52 veckor drar hela semesterveckor, frånvaro hela veckor av andra skäl än semester samt frånvaro p g a helgdagar. Observera, att avdragen för frånvaro avser hela veckor. Om en person är frånvarande enstaka dagar under en vecka ger det utslag på den genomsnittliga faktiska arbetstiden under veckan.

Årsarbetstiden per sysselsatt beräknas genom att medelarbetstiden per vecka multipliceras med antalet närvaroveckor under ett år.

Den *totala arbetsvolymen* per år i samhällsekonomin beräknas genom att antalet sysselsatta multipliceras med årsarbetstiden per sysselsatt.

Vi har genomgående utnyttjat SCBs arbetskraftsundersökningar (AKU) som underlag för våra antaganden, och följaktligen använder vi AKUs definitioner av arbetskraft, arbetslösa, sysselsatta, etc. År 1987 genomfördes en omläggning av AKU, vilket medfört att jämförbarheten över tiden inte är fullständig. Innebörden av omläggningen och dess effekter på mätresultaten beskrivs i bilaga 5.

Figur 5. Beräkningsmodell.

Arbetskraften, sysselsatta och arbetslösa

Referensalternativet

Befolkningsutvecklingen

Som grund för beräkningarna av arbetskraftsutbudet ligger SCBs senaste befolkningsprognos (gjord 1989). Denna prognos bygger i mycket stark sammanfattning på följande förutsättningar:

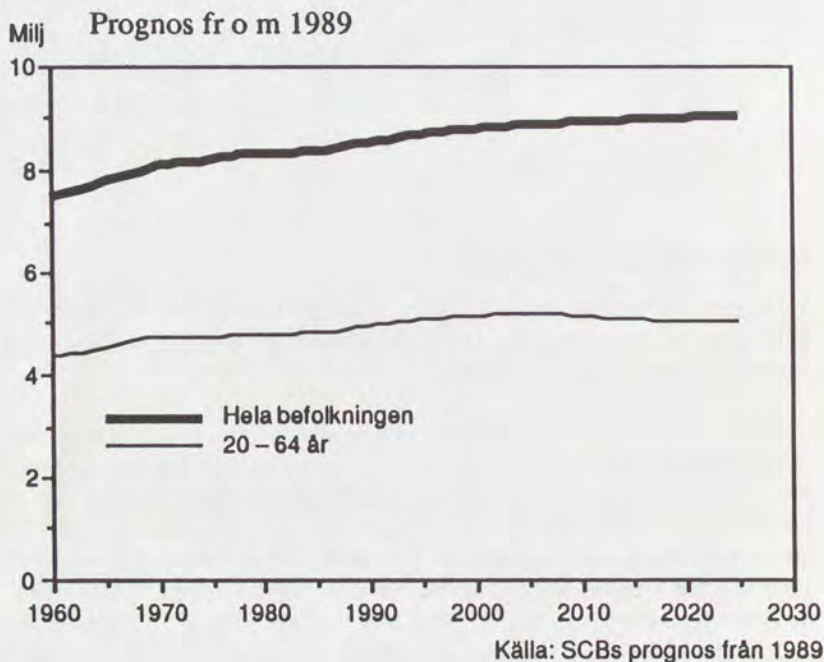
— Antalet födda barn per kvinna antas på lång sikt bli 1,9. Detta är en något lägre fruktsamhet än under de allra senaste åren men betydligt högre än under de första åren på 1980-talet, då det summerade fruktsamhetstalet låg ned mot 1,6 barn per kvinna. Man brukar räkna med att fruktsamhetstalet skall vara 2,1 för att en befolkning skall reproducera sig själv fullt ut. Inte sedan mitten av 1960-talet har kvinnor i Sverige fött fler än två barn i genomsnitt. Att folkmängden trots detta fortsatt att öka beror på att vi haft invandringsöverskott och att dödligheten sjunkit.

— Immigrationsöverskottet, som under 1987 var cirka 21 000 och 1988 cirka 29 000, beräknas sjunka till 20 000 per år under de närmaste tre åren och sedan successivt till 10 000 vid sekelskiftet, för att förbli på den nivån under hela den period som beräkningarna omfattar. Invandringsöverskottet har under de senaste 20 åren varit 12 - 13 000 per år i genomsnitt.

— Dödligheten antas komma att fortsätta att sjunka fram till år 2010, så att medellivslängden då blir nära 76 år för män och drygt 82 år för kvinnor. Det är en ökning i förhållande till nuläget med ungefär 1,5 år för männen och knappt två år för kvinnorna. Ingen ytterligare minskning av dödligheten antas ske under prognosperioden efter 2010.

Under dessa förutsättningar kommer det att födas mellan 100 000 och 110 000 barn per år under hela prognosperioden. Den totala folkmängden kommer att öka från 8,46 miljoner vid slutet av 1988 till 8,79 miljoner vid sekelskiftet och 9,02 miljoner år 2025. Antalet personer i åldern 20-64, där den allra största delen av arbetskraften finns, beräknas öka från 4,89 miljoner 1988 till 5,14 miljoner vid sekelskiftet och 5,17 miljoner omkring år 2005. Därefter minskar denna åldersgrupp långsamt och kommer enligt prognosen att uppgå till 5,03 miljoner år 2025. Huvudresultaten från befolkningsprognosen redovisas i bilaga 1, tabell 1:1.

Figur 6. Befolkningsutvecklingen 1960–2025.



Arbetskraftsdeltagande och arbetslöshet

Vad som framför allt kännetecknar utvecklingen på arbetsmarknaden under de senaste decennierna är att kvinnornas förvärvsfrekvens ökat starkt och snart är lika hög som männens. År 1970 fanns 60 procent av kvinnorna i åldern 20-64 år i arbetskraften. 1988 hade denna andel ökat till 85 procent. Under denna period minskade skillnaden gentemot männen från 30 till drygt fem procentenheter. Ökningen i arbetskraftsdeltagandet gäller för kvinnor i alla åldrar, utom för de allra yngsta (16-19 år) och de allra äldsta (65-74 år).

Man kan också konstatera att skillnaden i arbetskraftsdeltagande mellan kvinnor med respektive utan små barn (under sju år) minskat mycket kraftigt. År 1970 var skillnaden 26 procentenheter om man avgränsar jämförelsen till kvinnor i åldern 25-44 år, där flertalet småbarnsmammor finns. År 1988 hade skillnaden minskat till ungefär fem procentenheter. Detta visar att kvinnorna inte längre släpper kontakten med arbetsmarknaden när de skaffar barn och bildar familj, en utveckling som blivit möjlig genom successivt förlängd föräldraledighet och utbyggnad av barnomsorgen.

Bland män i de mest arbetsintensiva åldrarna (25-54 år) har arbetskraftsdeltagandet legat mycket stabilt kring 95 procent under lång tid. Bland de yngsta männen (16-19 år) har nedgången i arbetskraftsdeltagandet varit större än för kvinnorna i samma ålder. Arbetskraftsdeltagandet bland äldre män har minskat relativt långt ner i åldrarna. Redan i åldersgruppen 55-59 år finner man en viss nedgång och i åldrarna över 60 år är minskningen kraftig.

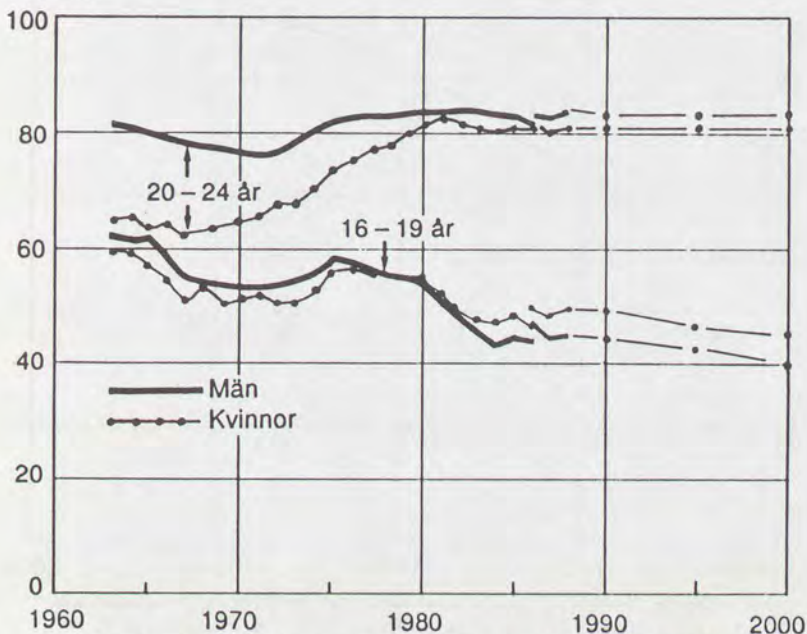
När det gäller utvecklingen framöver räknar vi med en fortsatt nedgång i ar-

betskraftsdeltagandet bland 16-19-åringarna som en följd av att gymnasieskolans yrkeslinjer förlängs från två till tre år.

Även bland 20-24-åringarna är andelen som förvärvsarbetar i hög grad beroende av hur många som bedriver studier, i första hand studier på högskolenivå. Trots stora organisatoriska förändringar inom högskolan och ett flertal förändringar av reglerna för behörighet och urval till högskolestudier, har arbetskraftsdeltagandet i denna åldersgrupp varit tämligen stabilt under de senaste 10-15 åren.

Figur 7. Relativa arbetskraftstal i åldrarna 16–24 år.

Procent



Anmärkning: Brottet på kurvorna markerar den omläggning av arbetskraftsundersökningarna (AKU) som genomfördes 1987 (se vidare bilaga 5).

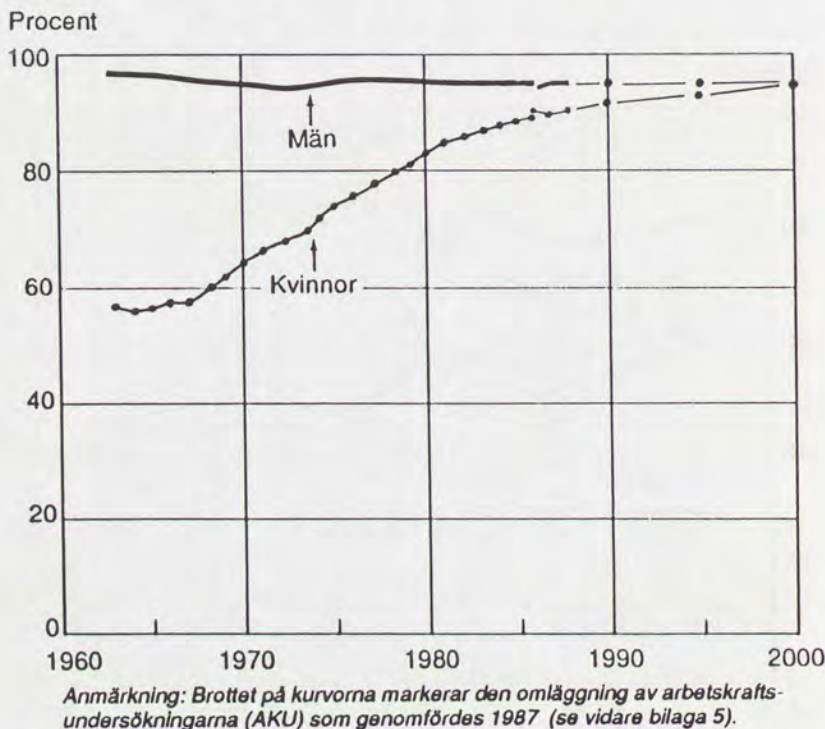
Ändå finns naturligtvis en betydande osäkerhet om vad som kommer att hända framöver. De nya antagningsregler som träder i kraft 1991 syftar bl a till att öka direktövergången från gymnasieskolan till högskolan. Dessutom minskar ungdomskullarna i storlek, varför en större andel borde få plats i högskolan. Båda dessa faktorer talar för att andelen studerande i denna åldersgrupp borde öka och följaktligen andelen förvärvsarbetande minska.

Å andra sidan vet vi att den totala tillgången på högskoleutbildad arbetskraft kommer att fortsätta att växa kraftigt under ytterligare ett par decennier, samtidigt som den offentliga sektorn, som är arbetsgivare för tre av fyra högskoleutbildade, inte kan expandera som tidigare. Det talar för en relativt kärv arbetsmarknad för många grupper av högskoleutbildade ännu ett antal år, och därmed rimligen en dämpad efterfrågan på högskoleutbildning hos ungdomen. Det fak-

tum att de ungdomskullar som skall ut på arbetsmarknaden under de närmaste 10-15 åren är relativt små kan också medföra att de kommer att ha relativt lätt att få arbete och av den anledningen avstår från studier på högskolenivå.

Vilka av de ovan uppräknade faktorerna som kommer att väga tyngst är svårt att avgöra. Vi har därför antagit att arbetskraftsdeltagandet i åldersgruppen 20-24 år kommer att ligga kvar på nuvarande nivå under prognosperioden.

Figur 8. Relativa arbetskraftstal i åldrarna 25—54 år.

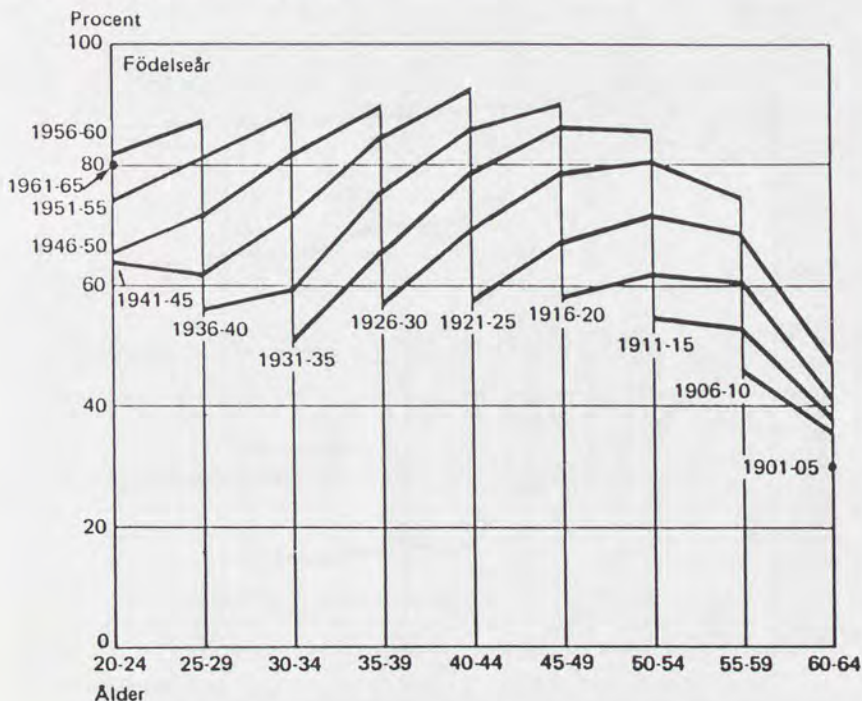


Arbetskraftsdeltagandet bland män i åldrarna 25-54 år har som nämnts förändrats mycket litet över åren. Det finns heller inte mycket som talar för några större förändringar framöver. Av kvinnorna i dessa åldrar har en allt större del gått ut på arbetsmarknaden, och deras arbetskraftsdeltagande har successivt närmats sig männens i omfattning. År 1988 var skillnaden omkring fyra procentenheter, jämfört med 30 procentenheter för 25 år sedan. En studie av olika födelseårgångar av kvinnor visar också att varje ny generation av kvinnor har förvärvsarbetat i högre grad än närmast äldre generation gjorde vid samma ålder.

Mot denna bakgrund finner vi det rimligt att anta att kvinnor i åldern 25-54 år så småningom kommer att finnas på arbetsmarknaden i lika hög grad som männen. Vi har antagit att så kommer att vara fallet fr o m sekelskiftet.

Arbetskraftsdeltagandet bland äldre personer - 55 år och däröver - är till stor del beroende av reglerna för förtidspension och ålderspension. Nedgången i AK-talet för män i åldern 60-64 år "förklaras" av ökad förtidspensionering.

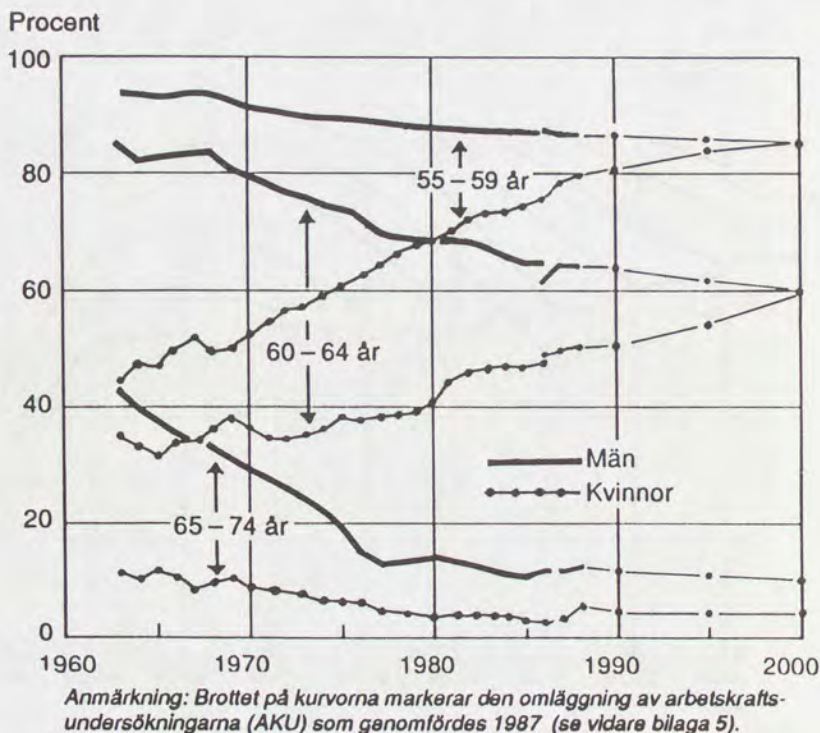
Figur 9. Utvecklingen av relativa arbetskraftstalet för olika åldersklasser av kvinnor under perioden 1965—1985.



Under åren kring 1980-talets mitt förtidspensionerades många av arbetsmarknadsskäl. Denna typ av förtidspensioneringar har nu åter minskat. Trots detta har antalet nybeviljade förtidspensioner ökat kraftigt under de senaste åren. Förra året tillkom ungefär 58 000 nya förtidspensionärer, att jämföra med 51 000 år 1985, som var det tidigare toppåret. Under perioden 1974-1984 förtidspensionerades i runt tal 45 000 personer årligen.

Den uppgång som nu skett är fördelad på alla åldrar, men är procentuellt störst i åldrarna 30-49 år. Fortfarande är dock andelen förtidspensionerade av samtliga personer i dessa åldrar bara någon enstaka procent. Någon uttömmande förklaring till det som inträffat finns ännu inte. Det förefaller knappast troligt att arbetsmiljön på bara ett par år skulle ha försämrats så drastiskt att det kan vara hela förklaringen. I en långsiktig bedömning bör man också försöka väga in de eventuella effekter en ökad bevakning av arbetsmiljöfrågorna kan få. I detta sammanhang kan också nämnas att arbetsmarknadsstyrelsen uttalat att man kommer att intensifiera ansträngningarna för att finna nya arbeten för dem som löper risk att förtidspensioneras. Vad som kommer att ske på sikt med förtidspensioneringens omfattning är således mycket svårt att säga.

En fråga som diskuterats alltmer under de allra senaste åren är rörlig pensionsålder. Arbetstidskommitténs undersökning "Attityder till arbetstider" (bilaga 2) visar bl a att ungefär 4 av 10 tycker det är viktigt att öka möjligheterna att arbeta efter 65 års ålder, medan dubbelt så många, 8 av 10, tycker

Figur 10. Relativa arbetskraftstal i åldrarna 55–74 år.

det är viktigt att alla ges bättre möjligheter att gå i pension före 65. Resultatet är knappast överraskande, i synnerhet som man i frågan förutsatte att pensionering före 65 inte skulle påverka pensionens storlek.

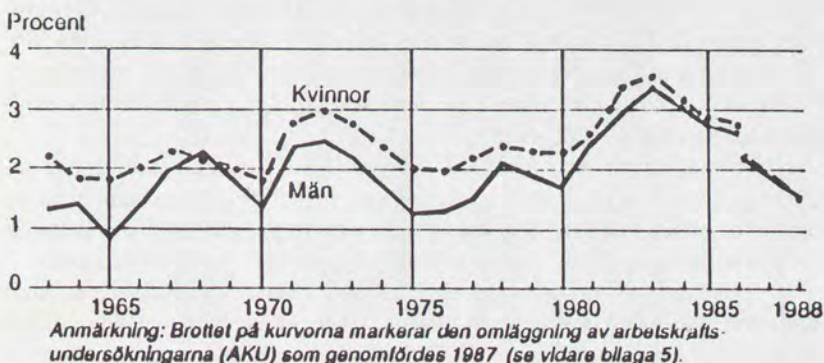
I arbetstidskommitténs bilaga 3, "Faktiska, möjliga och önskade arbetstider" (Anders Björklund), redovisas resultat bl a från frågor om faktisk och önskad pensionsålder. Frågorna har ställts till personer i åldern 50-65 år. Mycket få (6-8 procent) skulle vilja arbeta efter den normala pensionsåldern (flertalet på deltid), även om det skulle leda till högre pension. Något fler (11-12 procent) skulle vilja sluta helt före pensioneringen, även om det skulle leda till lägre pension. Till detta kan läggas att 25-30 procent skulle vilja minska sin arbetstid åren närmast före pensioneringen, även om det skulle leda till inkomstbortfall. (Här kan nämnas att det i början av 1989 fanns 39 000 personer med delpension, vilket motsvarar ungefär 16 procent av antalet sysselsatta i åldern 60-64 år. Eftersom inte alla ansöker om delpension redan vid 60 års ålder, torde dessa 16 procent stämma rätt väl överens med att 25-30 procent skulle vilja minska sin arbetstid åren före pensioneringen.)

Resultaten från dessa båda undersökningar tyder på att om rörlig pensionsålder införs så skulle utbudet av arbetskraft minska i de aktuella åldrarna, förutsatt att ersättningsnivån blir rimlig.

Med detta som bakgrund räknar vi med att arbetskraftsdeltagandet bland män i åldern 60-64 år sjunker från nuvarande 64 procent till 60 procent vid sekelskiftet och sedan ligger kvar på den nivån. För män i åldern 55-59 år synes den långsiktiga nedåtgående trenden i stort sett ha brutits under 80-talet. Vi räknar därför med en mycket liten nedgång i AK-talen för den gruppen. Även för män i åldern 65-74 år antas AK-talet sjunka något litet.

För kvinnor i åldern 55-64 år räknar vi med en fortsatt ökning av arbetskraftsdeltagandet tills dess de når upp till männens nivå, vilket beräknas ske omkring sekelskiftet. AK-talet för 65-74-åriga kvinnor antas ligga kvar på nuvarande låga nivå.

Figur 11. Relativ arbetslöshet för män och kvinnor.



Vid beräkningen av hur många som kommer att förvärvsarbeta måste man också ta hänsyn till arbetslösheten. Vi vill genast fastslå att de antaganden vi gör om arbetslösheten *inte* är någon prognos i ordets egentliga mening, utan närmast ett mått på vad som kan bedömas vara en rimlig nivå i ett normalt arbetsmarknadsläge. Vi har antagit att denna nivå är två procent. För år 1990 har vi dock antagit att arbetslösheten blir lika med genomsnittet av åren 1987 och 1988, vilket innebär 1,7 procent arbetslösa. Under 1980-talet har arbetslösheten i genomsnitt legat på 2,6 procent, medan genomsnittet under 1970-talet var 2 procent.

Frånvaro från arbetet

Under 1970-talet skedde en betydande utvidgning av rätten till ledighet från arbetet. Semestern förlängdes från fyra till fem veckor 1978 och föräldraledigheten förlängdes i flera etapper. Rätten till ledighet i samband med barns födelse utökades stegvis från sex till tolv månader, varav tre månader med enbart s k garantibeloppsersättning. Även rätten till ledighet för tillfällig vård av barn utökades. Rätt till ledighet för studier och för viss facklig verksamhet var andra reformer som kom under 1970-talet.

Dessa utvidgade rättigheter att vara ledig från arbetet medförde självklart att frånvaron ökade, i synnerhet bland kvinnor med småbarn. Mellan 1970 och 1980 mer än fördubblades frånvaron av annan orsak än semester och sjukdom bland kvinnor med barn under sju år.

Under 1980-talet har frånvaron upphört att öka. Det enda undantaget är kvinnor i åldern 25-34 år. Bland dessa har det sedan 1983 ökande antalet födda barn fått frånvaron att stiga. Sannolikt finns också under de första åren av 1980-talet en del kvardröjande effekter av den successiva utvidgningen av föräldraledigheten under slutet av 1970-talet.

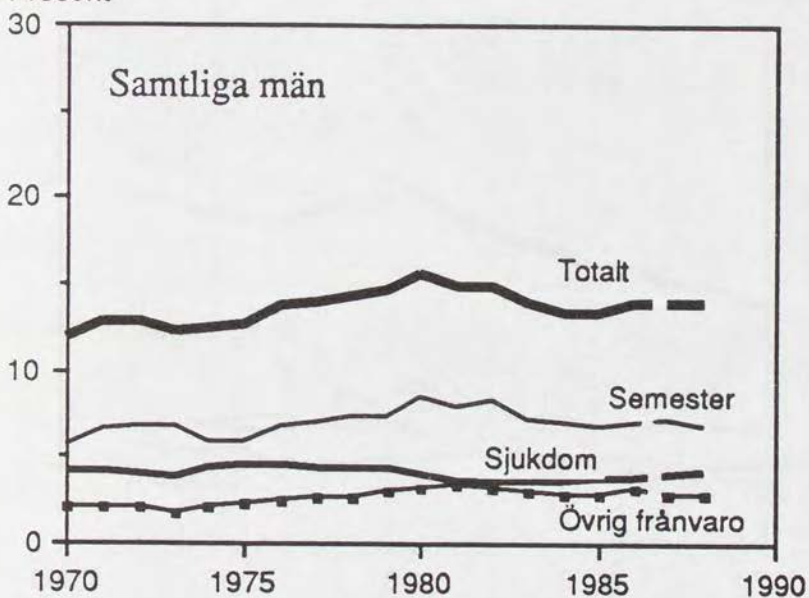
I referensalternativet antar vi att frånvaron bland kvinnor kommer att öka något litet. Detta motiveras av att vårt antagande om ett ökat arbetskraftdeltagande bland kvinnorna måste innebära att fler av kvinnorna med småbarn kommer att förvärvsarbeta, vilket i sin tur leder till högre genomsnittlig frånvaro.

Observera, att vi i detta beräkningsalternativ, referensalternativet, *inte* tagit hänsyn till riksdagens beslut våren 1989 om längre föräldraledighet eller till löftet i regeringsförklaringen efter valet 1988 om sex veckors lagstadgad semester för alla. Effekterna av dessa förslag har beräknats särskilt och redovisas nedan i separata avsnitt.

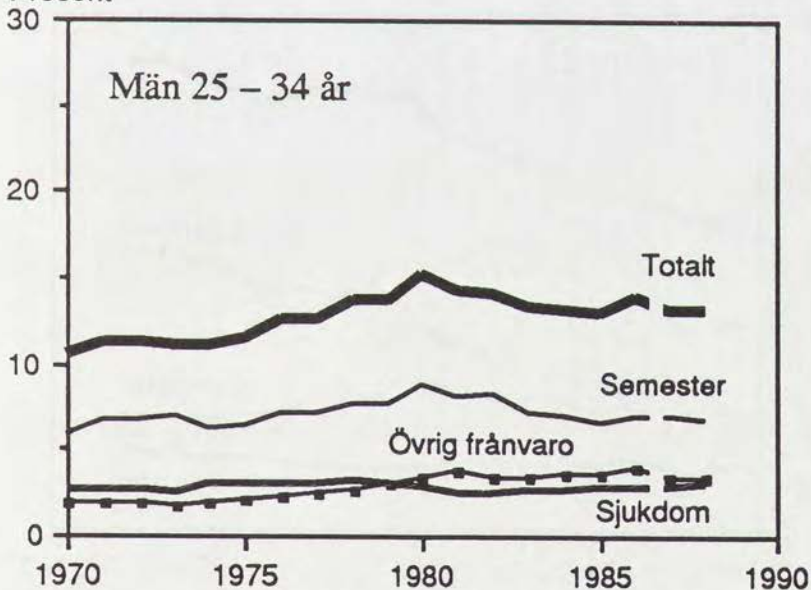
Observera också att vi med frånvaro här avser frånvaro hela veckor. Frånvaro enstaka dagar kommer in i beräkningarna via den faktiska veckoarbetstiden.

Figur 12 a. Andel frånvarande män fördelar efter frånvaroorsak.

Procent

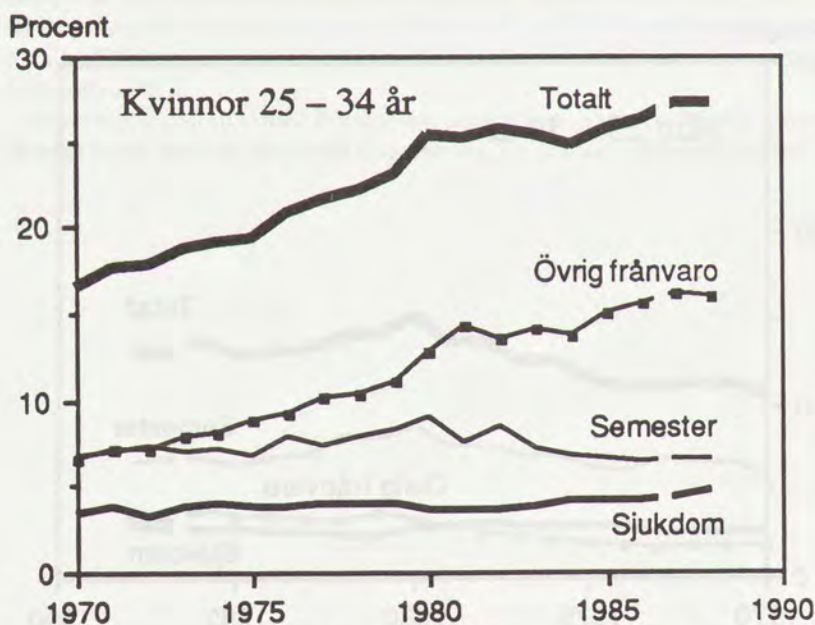
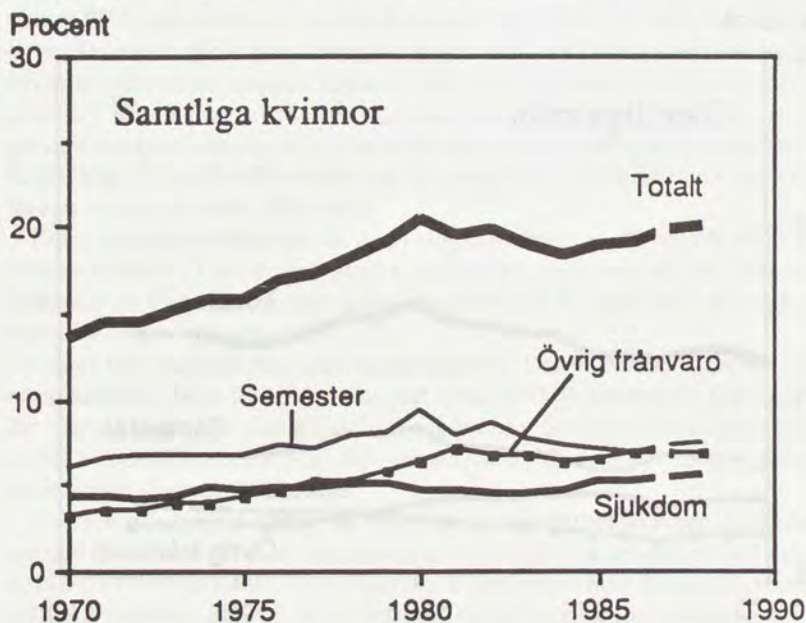


Procent



Anmärkning: Brottet på kurvorna markerar den omläggning av
arbetskraftsundersökningarna (AKU) som genomfördes 1987
(se vidare bilaga 5)

Figur 12 b. Andel frånvarande kvinnor fördelade efter frånvaroorsak.



Anmärkning: Brottet på kurvorna markerar den omläggning av arbetskraftsundersökningarna (AKU) som genomfördes 1987 (se vidare bilaga 5)

Veckoarbetstiden

Referensalternativet är som ovan påpekats ett försök att beräkna hur stort utbudet av arbetskraft skulle bli, om inga förändringar av arbetstiden görs, vare sig genom lagstiftning eller avtal. Det är alltså effekterna av individernas beteende inom oförändrade institutionella ramar beträffande arbetstiden som vi vill bedöma.

För att få underlag för antaganden om detta skulle man behöva "rensa" gamla tidsserier från effekter av tidigare arbetstidsförkortningar för att få fram de "spontana" förändringarna. Detta är emellertid inte möjligt att göra i detalj, eftersom förkortningar för speciellt utsatta grupper på arbetsmarknaden har gjorts då och då. Vad vi gjort i stället är en mycket traditionell analys av tidsserier, kompletterad med en kohortanalys av ett antal femårsklasser av kvinnor. Vi har dessutom studerat arbetstidskommitténs och andras undersökningar om de förvärvsarbetandes inställning till de arbetstider de faktiskt har, hur de eventuellt skulle vilja ändra sina arbetstider och hur de skulle vilja ta ut en eventuell framtida standardhöjning, i högre lön eller i mer fritid.

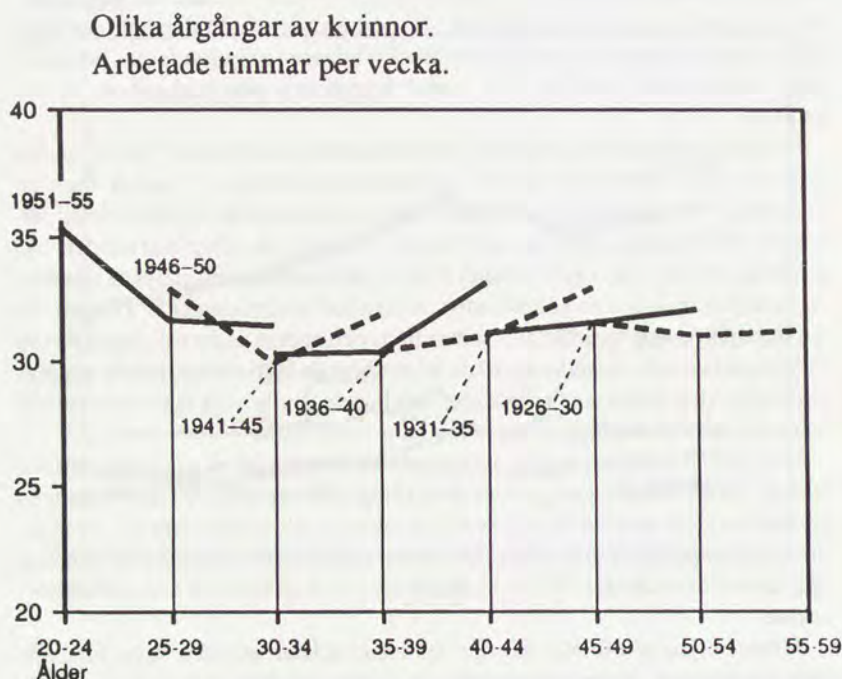
Man kan konstatera att den successiva förkortningen av veckoarbetstiden från 45 till 40 timmar som gjordes åren kring 1970 var effektiv i den meningen att inte bara den nominella utan även den faktiska arbetstiden sänktes. Produktionens krav på tillgänglig arbetskraft kunde uppfyllas och individerna behövde inte ta mer extraarbeten för att klara sin försörjning, trots att arbetstiden förkortats.

Sedan början av 80-talet har den faktiska veckoarbetstiden stigit för både män och kvinnor i nästan alla åldersklasser. Detta innebär ett brott på den långsiktiga nedåtgående trenden. Ökningen har varit störst för kvinnorna.

Vad som ligger bakom denna utveckling kan diskuteras. Den dåliga löneutvecklingen sedan 1970-talets mitt kan vara *en* förklaring. Man har måst arbeta mer för att kunna försörja sig. Reallönen före skatt sjönk kraftigt för flertalet kollektiv på arbetsmarknaden fram till 1983. Sedan dess har reallönen stigit, men ganska måttligt, och ännu 1987 var den lägre än i början av 1980-talet och ungefär tio procent lägre än i mitten av 1970-talet. Kanske har också de marginalskattesänkningar som gjordes i mitten av 1980-talet haft en positiv effekt på arbetskraftsutbudet. Bland forskarna är meningarna delade på den här punkten. Konjunkturuppgången, med ökad övertid, förklarar också en del av ökningen av veckoarbetstiden, främst bland männen.

Bland kvinnorna finns antagligen också en mer bestående förändring i inställningen till förvärvsarbete. Man vill helt enkelt öka sitt ekonomiska oberoende. Under 1960- och 1970-talen tog detta sig uttryck i att allt fler kvinnor gick ut på arbetsmarknaden. Nu, när nästan alla kvinnor förvärvsarbetar, innebär nästa steg i denna process att man ökar sin arbetstid. Den studie av olika födelseårgångar av kvinnor vi gjort visar att yngre generationer av kvinnor inte bara finns ute i förvärvslivet i högre grad än kvinnor ur äldre generationer gjorde vid samma ålder. De arbetar dessutom fler timmar per vecka.

Figur 13. Arbetstidens förändring med åldern.



Diagrammet beskriver hur olika generationer av kvinnor förändrat sin genomsnittliga veckoarbetstid under en tioårsperiod av sitt liv. Linjerna markerar uppgifter från AKU 1975, 1980 och 1985. — Som synes har de nya generationerna av kvinnor i åldrarna över 30 år nästan genomgående längre arbetstid än de föregående hade vid samma ålder. I åldrarna under 30 år är bilden mera splittrad, vilket kan bero på att förvärvsarbete parallellt med studier blivit vanligare. Det drar ner den genomsnittliga arbetstiden.

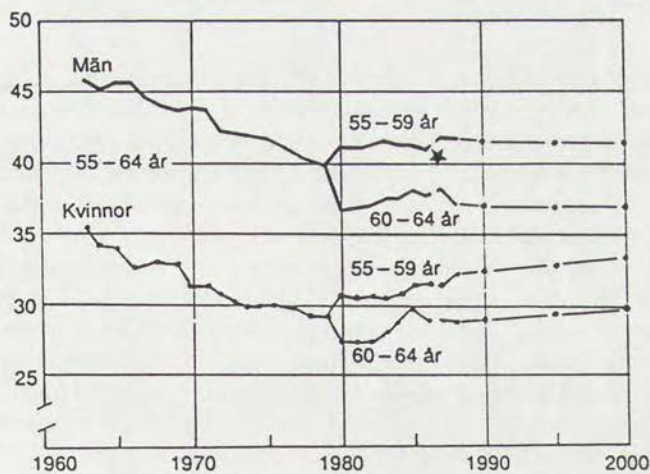
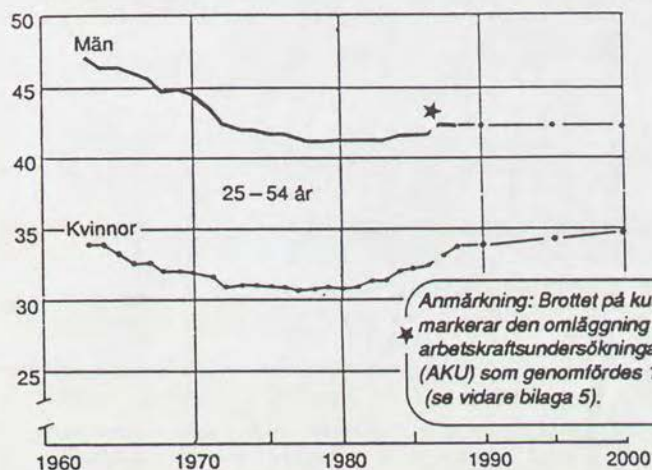
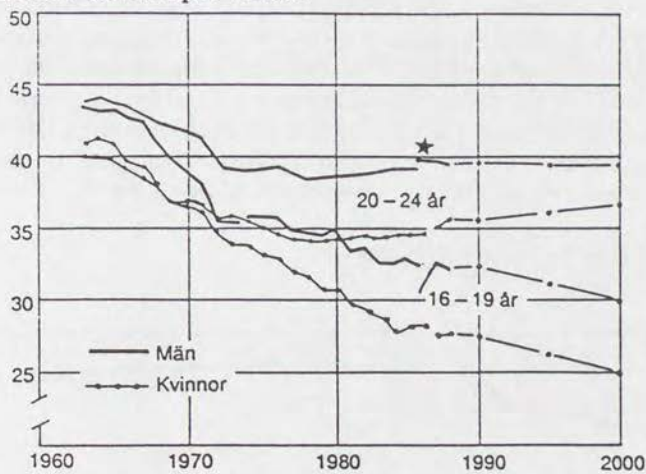
I beräkningarna har vi låtit denna tendens slå igenom, vilket lett till antagandet att kvinnornas arbetstider kommer att fortsätta att öka fram till sekelskiftet för att sedan ligga kvar på den då uppnådda nivån under resten av prognosperioden. Ökningen har satts till en halv timme till 1995 och ytterligare en halv timme till år 2000.

Männens faktiska veckoarbetstid har varit mer stabil under lång tid. Dessutom ligger den över den normala veckoarbetstiden. Vi har därför inte ansett det rimligt att deras veckoarbetstid skall fortsätta att öka på det sätt som den gjort under 80-talet. I beräkningarna har vi antagit att den faktiska veckoarbetstiden för män kommer att ligga kvar på 1988 års nivå under hela den period som beräkningarna omfattar.

Vi vill ånyo påpeka att dessa antaganden görs under förutsättningen att man inte, vare sig genom lagstiftning eller avtal, förkortar den normala veckoarbetstiden.

Figur 14. Genomsnittlig veckoarbetstid i olika åldrar.

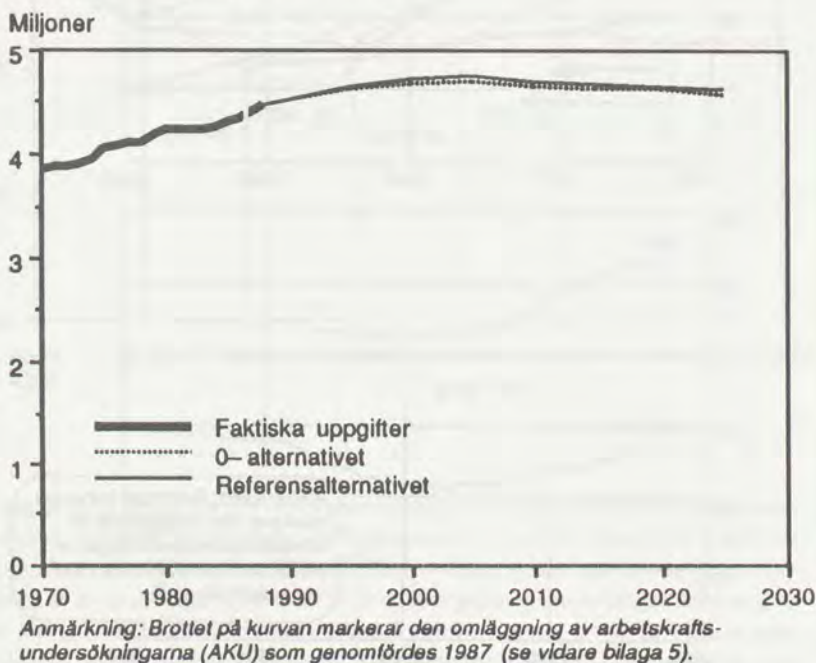
Arbetade timmar per vecka.



Beräknat arbetskraftsutbud

Antalet *sysselsatta*, som år 1987 uppgick till 4,4 miljoner enligt AKU, kommer enbart till följd av befolkningsutvecklingen att öka med 280 000 mellan 1987 och år 2000, vilket motsvarar 6,3 procent (vårt 0-alternativ). Tar man dessutom hänsyn till att kvinnornas arbetskraftsdeltagande rimligen kommer att fortsätta att stiga något, blir ökningen av antalet sysselsatta ännu högre (referensalternativet). Enligt detta alternativ skulle ökningen till sekelskiftet bli ca 330 000, eller 7,4 procent. Efter sekelskiftet minskar antalet sysselsatta gradvis, men ännu år 2025 kommer det att ligga nära fem procent högre än 1987.

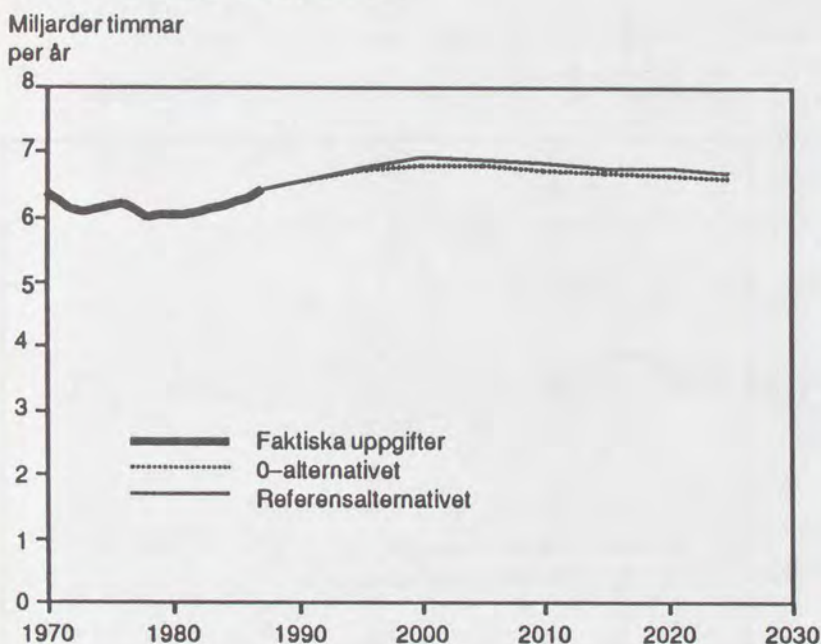
Figur 15. Antalet sysselsatta 1970–2025.



Årsarbetstiden per sysselsatt skulle med våra antaganden komma att ligga kvar på nuvarande nivå under hela prognosperioden, d v s 1460-1470 timmar. Antagandet om längre veckoarbetstid för kvinnor uppvägs således av att kvinnornas andel av de sysselsatta ökar (kvinnornas arbetstider är kortare än männens) och av att åldersstrukturen bland de sysselsatta utvecklas på ett sådant sätt att den genomsnittliga veckoarbetstiden dras ner.

Det *totala antalet arbetstimmar*, som minskade svagt under 70-talet, har alltsedan 1981 ökat kontinuerligt. Ökningen fram till 1987 var ungefär sex procent. År 1987 utfördes enligt SCBs nationalräkenskaper 6,38 miljarder arbetstimmar på arbetsmarknaden. Med de antaganden som gjorts i referensalternativet kommer arbetsvolymen att fortsätta att öka fram till sekelskiftet (med 7,8 procent). Därefter sker en svag minskning, men ännu år 2025 blir utbudet av arbetskraft räknat i timmar drygt fyra procent högre än idag.

Figur 16. Totalt utbud av arbetstimmar.



Observera, att vi i referensalternativet *inte* tagit med i beräkningen att föräldraledigheten förlängs och att sex veckors semester troligen blir verklighet under 1990-talet. Effekterna på utbudet av arbetskraft av dessa reformer har beräknats separat och redovisas längre fram i rapporten.

”Försörjningsbördan” för de yrkesverksamma

En prognos över det totala utbudet av arbetskraft blir tämligen ointressant om man inte sätter den i relation till hur många som skall leva av det som arbetskraften producerar. Därför har vi också beräknat hur ”försörjningsbördan” för den yrkesverksamma delen av befolkningen kommer att utvecklas.

Det finns flera olika sätt att definiera försörjningsbördan. Ett ofta använt mått är att beräkna kvoten mellan de som för sitt uppehålle är beroende av andras arbete och de förvärvsarbetande. Eftersom inte bara de beroende utan även de arbetande skall leva av vad de producerar av varor och tjänster, har vi beräknat olika mått på försörjningsbördan där *hela* befolkningen sätts i täljaren, medan vi satt olika storheter i nämnaren, nämligen

- antalet personer i åldern 20-64 år (där omkring 95 procent av de förvärvsarbetande finns),
- antalet sysselsatta, respektive
- det totala utbudet av arbetstimmar.

För vart och ett av dessa mått har beräknats ett index med 1987 som basår.

Figur 17. "Försörjningsbördan" 1970–2025.



Oavsett vilket av de tre måtten man använder finner man att försörjningsbördan *minskar* under de kommande 10-15 åren. Därefter sker en relativt långsam ökning, men inte förrän mellan 2010 och 2015 blir försörjningsbördan beräknad på något av dessa sätt åter lika stor som den var 1987. I samtliga fallen skulle försörjningsbördan enligt beräkningarna bli tre procent högre år 2025 än den var 1987. Innebörden av detta är att om vi då kan producera tre procent mer per arbetstimme än vi gör nu, d v s höja produktiviteten med tre procent, så behåller vi vår nuvarande materiella standard. Under perioden 1970-1987 ökade produktiviteten i hela samhällsekonomin med i genomsnitt 1,3 procent *per år*. Tendensen var dock vikande.

Här bör dock påpekas att de utfästelser som görs i ATP-systemet innebär att pensionärerna garanteras en standardökning. Därför kommer det att krävas en större produktivitetsökning än tre procent om de yrkesverksamma skall kunna behålla sin standard.

Kortare arbetsvecka

Reaktioner på en generell arbetstidsförkortning

En allmän förutsättning för våra antaganden om hur olika kategorier av förvärvsarbetande skulle komma att reagera vid en generell förkortning av veckoarbetstiden är att en sådan skall vara möjlig både ur produktionens och den enskilde arbetstagarens synvinkel. En förkortning får alltså inte leda till att kravet på övertidsarbete ökar. Den får heller inte leda till att det ekonomiska utbytet för den enskilde försämras så att fler än nu behöver ta extraarbeten för att försörja sig.

Vi tar alltså inte ställning till om denna allmänna förutsättning i praktiken kan komma att uppfyllas. Att vi ändå valt denna utgångspunkt för våra beräkningar är att vi velat illustrera vad en *faktisk* och inte bara en nominell minskning av arbetstiden skulle komma att innebära för utbudet av arbetskraft och, i nästa steg, för samhällsekonomin.

Som nämnts ovan var arbetstidsförkortningen från 45 till 40 timmar under åren kring 1970 i huvudsak effektiv, i den meningen att den faktiska veckoarbetstiden minskade ungefär lika mycket som den nominella, om än med viss eftersläpning. Egna företagare påverkades dock inte lika mycket som anställda. Vi vet också att egna företagare arbetar avsevärt fler timmar i genomsnitt än anställda. Dessutom visar arbetstidskommitténs undersökning "Attityder till arbetstider" (bilaga 2) att egna företagare inte ser en arbetstidsförkortning som så viktig. Det förefaller därför rimligt att anta att företagare och anställda skulle komma att reagera olika på en generell arbetstidsförkortning.

Enligt den ovan nämnda rapporten skulle 11 procent av de heltidsanställda vilja minska sin nuvarande arbetstid, även om det skulle innebära motsvarande minskning av lönen, och ytterligare 51 procent skulle föredra kortare arbetstid framför högre lön i framtiden. 5 procent av de heltidsanställda skulle vilja öka sin nuvarande arbetstid om det gav motsvarande lönehöjning, medan 30 procent skulle föredra högre lön framför kortare arbetstid i framtiden.

Dessa uppgifter skulle kunna tyda på att en arbetstidsförkortning i nuläget inte skulle bli särskilt effektiv, eftersom så många som 35 procent prioriterar högre lön före kortare arbetstid. Det är emellertid svårt att utnyttja svar på hypotetiska frågor som underlag för antaganden om vad som skulle komma att hända om man faktiskt sänkte arbetstiden. I en frågesituation är man fri att önska, men om arbetstiden faktiskt ändras är de flesta, åtminstone de heltidsarbetande, tämligen bundna av omständigheter de inte själva kan påverka. Självklart kan fler än nu komma att ta extraarbeten. Med de givna förutsättningarna, att den enskildes ekonomi inte skall behöva försämrast vid en arbetstidsförkortning och att behoven av övertidsarbete inte skall bli större, finns det emellertid anledning att tro att de anställda som arbetar heltid skulle komma att minska sin faktiska arbetstid ungefär i takt med den nominella minskningen.

Då är det betydligt svårare att säga hur de deltidssarbetande, varav det stora flertalet är kvinnor, skulle komma att reagera. Skulle de behålla sin arbetstid i timmar eller skulle de anpassa sin arbetstid till den nya heltidsnormen?

Utvecklingen under de senaste decennierna har gått mot längre driftstider (längre öppethållande i handeln t ex), allt flexiblare arbetstider och mot allt större variation i deltidssarbetenas omfattning. Vi vet också från arbetstidskommitténs och andras undersökningar att det är betydligt fler deltidssarbetande som vill öka sin arbetstid än som vill minska den. Detta sammantaget pekar mot att de deltidssarbetande snarare kommer att behålla sin arbetstid i timmar än i procent av heltid.

Med detta som bakgrund har vi preciserat våra antaganden i beräkningarna på det sätt som anges nedan.

Vi har genomgående antagit att egna *företagare* behåller sin genomsnittliga faktiska arbetstid, även om normalarbetstiden förkortas.

Beträffande de *anställda* görs följande antaganden:

- De som nu vanligen arbetar 40 timmar eller mer per vecka antas förkorta sin arbetstid med lika mycket som den generella förkortningen innebär. Implicit innebär detta att övertidsarbetet räknat i timmar antas bli detsamma som nu.
- Anställda som idag arbetar 35-39 timmar består av både heltids- och deltidssarbetande. Skiftarbetare och anställda med schemabunden arbetstid har ofta nedsatt arbetstid. Enligt arbetstidskommitténs undersökning om hushållens arbetstider fördelar sig de som arbetar 35-39 timmar på arbetstidsformer enligt följande:

<i>Arbetstidsform</i>	<i>Män (%)</i>	<i>Kvinnor (%)</i>
Dagtidssarbete	43,6	50,2
Schema	21,5	34,3
Skiftarbete	24,9	4,3
Regelb förskj arbtid	4,4	6,4
Övr oregelb arbtid	5,6	4,7

Vi har i beräkningarna utgått från att alla med skiftarbete, regelbundet förskjuten arbetstid eller på annat sätt oregelbunden arbetstid och *en del* av dem med schemalagd arbetstid kommer att minska sin arbetstid med lika många timmar som den generella förkortningen innebär. Däremot har vi antagit att de dagtidssarbetande som avtalat sig till kortare arbetsvecka *inte* kommer att kompensera sig genom att avtala om kortare arbetstid än normalt även framgent. Sammantaget innebär detta att 40 procent av männen och 30 procent av kvinnorna som arbetar 35-39 timmar antas förkorta sin arbetstid lika mycket som den generella arbetstidsförkortningen innebär. Övriga i detta timintervall antas förkorta sin arbetstid med skillnaden mellan den veckoarbetstid de har nu och den antagna normalarbetstiden i de olika alternativen. De som nu arbetar 38 timmar förkortar alltså sin arbetstid med $38-35=3$ timmar i alternativet 35 timmars arbetsvecka.

— Anställda som idag vanligen arbetar 30-34 timmar antas i alternativet 30 timmars arbetsvecka år 2000 sänka sin arbetstid till 30 timmar.

— För anställda som idag arbetar *mindre* än den tänkta normalarbetstiden i våra räkneexempel (d v s 35 respektive 30 timmar per vecka) gör vi tre olika antaganden. Den första varianten innebär för männens del ingen förändring jämfört med nuläget, medan kvinnorna antas öka sin arbetstid på samma sätt som i referensalternativet, d v s med en halv timme till 1995 och med ytterligare en halv timme till år 2000. Den andra varianten innebär att alla som arbetar s k lång deltid (20-34 timmar per vecka) antas gå upp till den nya heltidsnormen. Den tredje varianten innebär att 25 procent av de som arbetar lång deltid antas gå över till heltidsarbete i alternativet med 35 timmar arbetsvecka. I alternativet med 30-timmarsvecka antas 75 procent gå upp till heltid. (Vi har i tabellerna i bilaga 2 betecknat den tredje varianten som vårt huvudalternativ, den första varianten som lågalternativet och den andra som högalternativet.)

De sysselsattas fördelning på arbetstider idag

Sysselsatta mäns och kvinnors fördelning på vanligen arbetad tid per vecka 1988 (procent). Anställda och företagare

Vanligen arbetad tid (tim/vecka)	<i>Män</i>			<i>Kvinnor</i>		
	Anställda	Föret	Samtliga	Anställda	Föret	Samtliga
1- 4	0,4	0,2	0,4	0,7	1,1	0,7
5- 8	0,5	0,5	0,5	1,3	2,6	1,4
9-15	0,6	1,4	0,7	1,8	6,5	2,1
16-19	0,3	0,3	0,3	2,0	1,3	1,9
Summa 1-19	1,8	2,1	1,9	5,8	11,5	6,1
20-24	2,7	2,3	2,6	13,9	10,0	13,7
25-29	0,6	0,8	0,6	7,9	6,3	7,8
30-34	1,8	1,5	1,8	16,0	9,0	15,7
Summa 20-34	5,1	4,6	5,0	37,8	25,3	37,2
35	1,1	1,4	1,1	2,2	5,3	2,4
36	1,6	0,2	1,5	1,1	1,1	1,1
37	0,7	0,1	0,6	0,7	0,5	0,7
38	4,1	0,3	3,6	5,0	0,8	4,8
39	2,4	0,1	2,1	3,1	0,5	3,0
40	68,1	22,6	62,4	38,0	21,7	37,1
41-44	7,3	2,4	6,7	2,7	3,7	2,7
45-	7,9	65,8	15,1	3,4	29,7	4,8
Summa 35-	93,2	92,9	93,1	56,2	63,3	56,6
Samtliga, %	100	100	100	100	100	100
1000-tal	2003	284	2287	2002	110	2112
Förd anst/föret (%)	87,6	12,4	100	94,8	5,2	100

Källa: AKUs årsmedeltal för 1988.

Anmärkning: Företagarna inkluderar medhjälpande familjemedlemmar, 5000 män och 12000 kvinnor.

Vid beräkningen av hur mycket en generell arbetstidsförkortning skulle slå igenom i praktiken har vi utgått från hur mycket de sysselsatta vanligen arbetar idag och hur de fördelar sig på arbetstidsklasser. Som framgår av tabellen nedan ligger männens arbetstid mycket koncentrerat runt normalarbetstiden 40 timmar. Kvinnorna har en något mera spridd fördelning, även om mer än hälften av dem arbetar 35 timmar eller mer.

Effekten på den genomsnittliga veckoarbetstiden av de antaganden vi gjort redovisas i nedanstående tablå. Exempel på hur effekten beräknats redovisas i detalj i tabell 1:8 i bilaga 1.

Beräknad förändring (i timmar) av den faktiska veckoarbetstiden enligt olika alternativ (förändring i förhållande till 1988)

Kön	35 timmars arbetsvecka			30 timmars arbetsvecka		
	låg	hög	huvud	låg	hög	huvud
<i>Män</i>						
1990	-1,5	..	..	-1,9	..	..
1995	-3,1	..	..	-4,0	..	..
2000-	-4,0	-3,6	-3,9	-8,1	-7,9	-8,0
<i>Kvinnor</i>						
1990	-0,9	..	..	-1,2	..	..
1995	-1,7	..	..	-2,2	..	..
2000-	-2,1	0,2	-1,7	-5,1	-4,2	-4,5

Som framgår av tablå blir den reella minskningen av arbetstiden med våra antaganden betydligt större för männen än för kvinnorna, vilket naturligtvis beror på att så få män arbetar deltid. En generell arbetstidsförkortning slår därför igenom nära nog helt och hållet bland männen. Bland kvinnorna blir genomslaget (reell minskning dividerat med nominell minskning) bara drygt fyrtio procent i fallet 35 timmars arbetsvecka och något mer än 50 procent om arbetstiden per vecka skulle sänkas till 30 timmar.

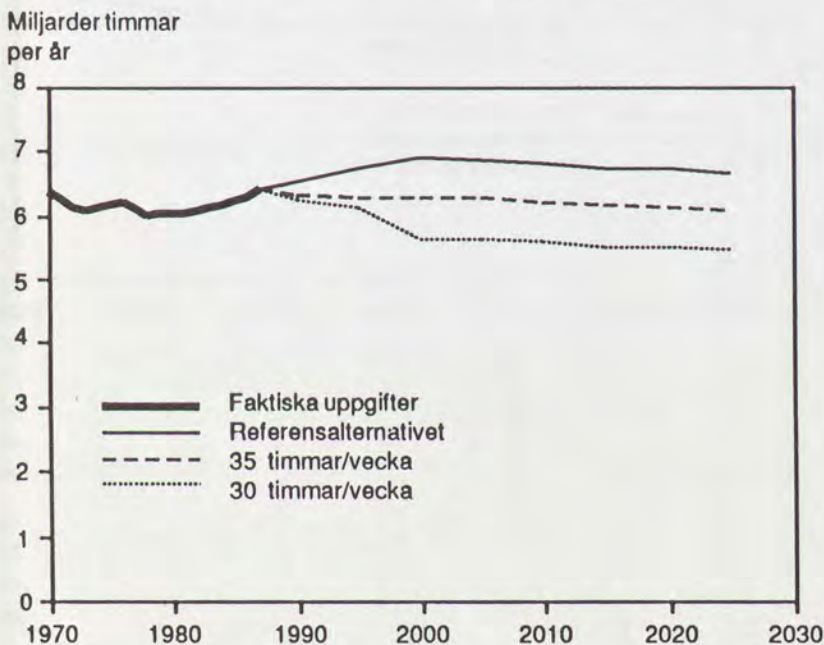
Man ser också att de olika varianterna beträffande de som idag arbetar mindre än den tänkta normalarbetstiden inte ger särskilt stora utslag för männen, vilket även det beror på att så få av dem arbetar deltid.

Beräknad effekt på arbetskraftsutbudet

Om man genomför en generell arbetstidsförkortning till 35 timmar per vecka skulle utbudet av arbetskraft räknat i timmar på sikt bli nära nio procent mindre än om ingen förkortning görs, vilket kan jämföras med den nominella förkortningen på 12,5 procent ($5 : 40 = 0,125$). Sänker man veckoarbetstiden till 30 timmar (d v s nominellt med 25 procent) blir arbetskraftsutbudet ungefär 18 procent lägre än om ingen förkortning görs.

Dessa resultat kommer från vårt huvudalternativ, d v s vi antar bl a att 25 procent av dem som arbetar s k "lång deltid" (20-34 timmar per vecka) går upp på heltid, om veckoarbetstiden sänks till 35 timmar respektive att 75 procent av dem som arbetar 20-29 timmar per vecka går upp på heltid, om veckoarbetstiden sänks till 30 timmar. I fallet med 30 timmars arbetsvecka ger våra variationer av antagandena mycket små utslag på slutresultatet, medan skillnaden mellan maxi- och minimalalternativen i fallet med 35 timmars arbetsvecka är 3,7 procent.

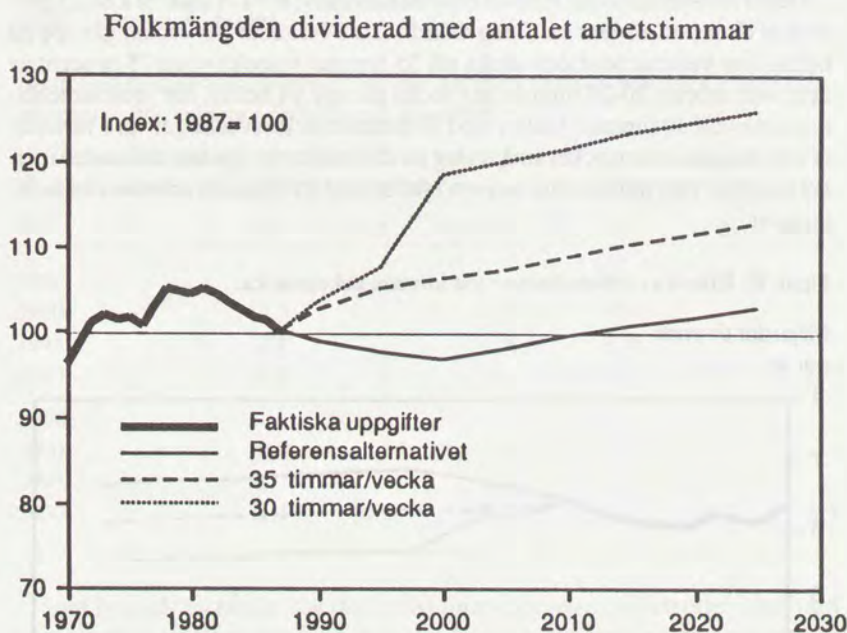
Figur 18. Utbud av arbetstimmar vid kortare arbetsvecka.



Denna skillnad är naturligtvis en direkt följd av de antaganden vi gjort. Men det finns rimligen också en faktisk skillnad i osäkerheten om effekten på arbetskraftsutbudet av de båda alternativen. Den lagstadgade veckoarbetstiden fungerar ju i stort sett som ett tak för den faktiska arbetstiden, även om övertid och bisysslor förekommer och egna företagare för egen del inte berörs av arbetstidsbestämmelserna. Sänker man taket finns helt enkelt mindre utrymme för variationer i arbetstidens längd och därmed minskar osäkerheten om hur hög den genomsnittliga faktiska arbetstiden blir.

Med 35 timmars arbetsvecka kommer *försörjningsbördan* för den yrkesverksamma delen av befolkningen på sikt att bli drygt tio procent större än idag, dvs vi måste höja produktiviteten med tio procent för att bibehålla vår materiella standard på nuvarande nivå. I alternativet 30 timmars arbetsvecka blir försörjningsbördan 20-25 procent större än för närvarande.

Figur 19. "Försörjningsbördan" vid kortare arbetsvecka.



Längre semester

Semesterns längd idag

Anställda 1986 fördelade efter antal semesterdagar. Procent

<i>Kön</i> <i>Antal</i> <i>dagar</i>	<i>AKU</i>	<i>Avtalsstatistiken</i> <i>Ursprunglig</i> <i>andel</i>	<i>Omräknad</i> <i>andel</i>
<i>Män</i>			
25	63,0		
26-29	6,8		
30	9,6		
31-34	8,8		
35-39	4,3		
40-	7,5		
Summa	100,0		
<i>Kvinnor</i>			
25	54,6		
26-29	10,7		
30	8,4		
31-34	12,2		
35-39	6,1		
40-	8,0		
Summa	100,0		
<i>Båda könen</i>			
25	58,9	55,7	69,0
26-29	8,7	12,3	8,6
30	9,1	2,9	2,0
31-34	10,3	21,3	14,9
35-39	5,3	7,8	5,5
40-	7,7	-	-
Summa	100,0	100,0	100,0

Anmärkning: Omräkningen av avtalsstatistiken har gjorts med förutsättningen att *alla* som inte omfattas av avtal (1,1 milj) har bara 25 dagars semester.

1986 års semesterkommitté har på två olika sätt tagit fram data om semesternas omfattning 1986 för olika grupper av anställda. I det ena fallet har man utnyttjat avtalsstatistik, i det andra har man i samband med arbetskraftsundersökningen (AKU) i februari 1987 frågat ett representativt urval av anställda om deras semesterförmåner under 1986. Den sammanställning som grundar sig på avtalsstatistiken omfattar cirka 2,6 miljoner helårsanställda av uppskattningsvis totalt 3,7 miljoner, m a o 70 procent. De 1,1 miljoner som saknas står alltså utanför alla avtal och torde i flertalet fall bara ha de lagstadgade fem veckornas semester. Resultaten av semesterkommitténs undersökningar har sammanfattats i tabellen på föregående sida.

Som framgår av tabellen ger AKU och avtalsstatistiken, före omräkningen av den senare, tämligen samstämmiga resultat, åtminstone på grov nivå. Andelen med enbart den lagstadgade semestern är tämligen lika och likaså andelen med 30 dagar eller mer. Däremot blir skillnaderna större inom olika intervall. Det kan till någon del bero på att de statligt anställdas semesterdagar beräknats på olika sätt i de båda materialen. I sammanställningen av avtalsstatistik har man reducerat antalet dagar med hänsyn till att även lördagar räknas som semesterdagar, om de infaller mitt under semestern. I AKU-statistiken har ingen sådan reduktion gjorts, vilket innebär att antalet "effektiva" semesterdagar överskattats något.

Det förefaller som om antagandet att alla som står utanför avtal bara skulle ha 25 dagars semester är något pessimistiskt. Den omräknade avtalsstatistiken skulle därmed kunna klassas som ett extremalternativ, en nedre gräns för de anställdas semesterförmåner idag. AKU-statistiken, med sin bruttoräkning av de offentliganställdas semesterdagar, kan å andra sidan sägas vara en övre gräns för de semesterförmåner som gäller.

Beräknad effekt på arbetskraftsutbudet

För att "ringa in" effekten på arbetskraftsutbudet av längre semester har vi gjort två beräkningar, i vilka vi utgått från att AKU respektive den omräknade avtalsstatistiken ger den riktiga bilden av semesterförmånerna idag. I beräkningarna har förutsatts att de som idag har 26-29 dagars semester i genomsnitt får en höjning med en halv vecka i alternativet med sex veckors semester och med 1,5 veckor i alternativet med sju veckor. De som idag har 31-34 dagars semester antas i sjuveckorsalternativet få en förlängning med i genomsnitt 0,5 veckor. Resultaten redovisas i tabellerna på nästa sida.

Beräknad effekt på arbetskraftsutbudet av längre semester
 Avtalsstatistikalternativet

Antal sem.dagar	Andel (%)	Antaganden om ökning av semestern vid			
		6 veckor		7 veckor	
25	69,0	+ 1 v	0,690	+ 2 v	1,380
26-29	8,6	+ 0,5 v	0,043	+ 1,5v	0,129
30	2,0	-	-	+ 1 v	0,020
31-34	14,9	-	-	+ 0,5v	0,075
35-39	5,5	-	-	-	-
40-	-	-	-	-	-
Summa	100		0,733		1,604

Beräknad effekt på arbetskraftsutbudet av längre semester
 AKU-alternativet

Kön	Andel (%)	Antaganden om ökning av semestern vid			
Antal sem. dagar		6 veckor		7 veckor	
<i>Män</i>					
25	63,0	+ 1 v	0,630	2 v	1,260
26-29	6,8	+ 0,5 v	0,043	+ 1,5v	0,102
30	9,6	-	-	+ 1 v	0,096
31-34	8,8	-	-	+ 0,5 v	0,044
35-39	4,3	-	-	-	-
40-	7,5	-	-	-	-
Summa	100		0,673		1,502
<i>Kvinnor</i>					
25	54,6	+ 1 v	0,546	+ 2 v	1,092
26-29	10,7	+ 0,5 v	0,054	1,5 v	0,161
30	8,4	-	-	+ 1 v	0,084
31-34	12,2	-	-	+ 0,5 v	0,061
35-39	6,1	-	-	-	-
40	8,0	-	-	-	-
Summa	100		0,600		1,398
<i>Båda könen</i>					
25	58,9	+ 1 v	0,589	+ 2 v	1,178
26-29	8,7	+ 0,5 v	0,044	+ 1,5 v	0,131
30	9,1	-	-	+ 1 v	0,091
31-34	10,3	-	-	+ 0,5 v	0,052
35-39	5,3	-	-	-	-
40-	7,7	-	-	-	-
Summa	100		0,633		1,452

En ökning av den lagstadgade semestern till sex veckor skulle således med de ovan angivna förutsättningarna innebära en genomsnittlig ökning av semestern med 0,63-0,73 veckor. Skulle semestern ökas till sju veckor blir den genomsnittliga ökningen 1,4-1,6 veckor. Då förutsätts att de som idag har längre semester än den lagstadgade *inte* kompenserar sig genom att avtala om ytterligare förlängning av sin semester om den lagstadgade semestern förlängs.

Ökningen av semestern innebär att frånvaron ökar med följande antal procentenheter:

Alternativ	AKU	Avtalsalt.
6 veckor	$(0,633/52 =) 1,2 \%$	$(0,733/52 =) 1,4 \%$
7 veckor	$(1,452/52 =) 2,8 \%$	$(1,604/52 =) 3,1 \%$

Enligt AKU var frånvarofrekvensen 1988 16,9 procent. Närvarofrekvensen var m a o 83,1 procent. Minskningen i arbetskraftsutbudet skulle därmed bli följande:

Alternativ	AKU	Avtalsalt.
6 veckor	$(1,2/83,1 =) 1,4 \%$	$(1,4/83,1 =) 1,7 \%$
7 veckor	$(2,8/83,1 =) 3,4 \%$	$(3,1/83,1 =) 3,7 \%$

Alltså skulle enligt detta sätt att räkna en förlängning av den lagstadgade semestern till sex veckor innebära ett bortfall av arbetskraftsutbud på 1,4-1,7 procent. Om man ökar semestern till sju veckor blir bortfallet 3,4-3,7 procent.

Ett delvis *annat sätt* att beräkna effekten av längre semester är att utgå från det normalmått på full årsarbetstid som tidigare RFV tillämpat och som SAF numera beräknar. Beräkningen, som görs separat för arbetare och tjänstemän, utgår från den maximala årsarbetstiden, från vilken man drar bort frånvaron p g a semester, helger, sjukdom, m m, och lägger till övertiden. Underlaget för beräkningarna är dels SCBs korttidsstatistik över sysselsättning och löner, dels SAFs egna undersökningar om övertidens omfattning. Det intressanta med denna beräkning är i detta sammanhang att den grundar sig på annat material än det vi ovan använt.

Full normal arbetstid för 1988 har beräknats till 1560 timmar. En extra semestervecka för en heltidsarbetande (40 timmar) skulle innebära 2,6 procents $(40/1560)$ bortfall av arbetskraftsutbud. Antar vi sedan att de ovan gjorda beräkningarna att sex veckors semester skulle innebära en genomsnittlig ökning av semestern med 0,63-0,73 veckor blir bortfallet av arbetskraft 1,6-1,9 procent $(0,63 \cdot 2,6 \text{ resp } 0,73 \cdot 2,6)$. Analogt skulle vid sju veckors semester bortfallet bli 3,8-4,2 procent.

De båda sätten att räkna ger alltså ganska samstämmiga resultat.

De uppgifter vi utnyttjat om den nuvarande semesternas längd och antalet arbetstimmar per år avser *anställda*. Så som vi räknat har vi implicit antagit att *företagare* kommer att reagera på förlängd semester på samma sätt som de anställda. Om man antar att de *inte* påverkas skulle effekten på arbetskraftsutbudet givetvis bli mindre, ungefär 90 procent av den beräknade.

Slutsats: De ovan redovisade beräkningarna tyder på att en förlängning av den lagstadgade semestern till sex veckor skulle innebära ett bortfall av arbetskraftutbud på mellan 1,5 och 2 procent. Förlängs semestern till sju veckor blir bortfallet 3,5 till 4 procent.

Längre föräldraledighet

Gällande regler

I samband med barns födelse gällde 1988 att föräldrarna hade rätt till sammanlagt nio månaders ledighet med ersättning motsvarande sjukpenningen och tre månaders ledighet med ersättning enligt ett garantibelopp, f n 60 kronor per dag. Ersättningen skulle tas ut innan barnet fyllt fyra år. Ledigheten kan tas ut i hela, halva eller fjärdedels dagar.

S k havandeskapspenning kan utgå till den blivande modern under högst 50 dagar före nedkomsten. Dessutom har den nyblivna pappan rätt till tio dagars ledighet som får tas ut inom sextio dagar från det barnet kommit hem från sjukhuset.

Hur utnyttjas föräldraledigheten idag?

För att kunna beräkna hur stor den *reella* ökningen av ledigheten kommer att bli när föräldraledigheten förlängs behöver man veta hur många som idag eventuellt avstår från att utnyttja hela ledigheten. Man kan f n inte få något säkert mått på i hur stor utsträckning föräldraledigheten utnyttjas idag, eftersom man inte haft möjlighet att följa en årgång föräldrar under hela den tid de är berättigade till föräldraledighet. Genom att jämföra antalet födda barn med antalet försäkringsdagar som tagits ut kan man ändå få ett visst grepp om utnyttjandegraden. I tabellen nedan visas att antalet uttagna dagar per barn varierade kring 330 under perioden 1981-1986, men också att antalet ökade relativt kraftigt under 1985 och 1986.

Utnyttjandet av föräldraförsäkringen 1980-1986. Antal uttagna dagar totalt (1000-tal) samt antal dagar per barn

År	Föräldrapenning eller särskild föräldrapenning			Antal födda barn	Antal dagar per barn
	Män	Kvinnor	Summa		
1980	1399	25622	27021	97064	278,4
1981	1535	29576	31111	94065	330,7
1982	1563	29288	30851	92748	332,6
1983	1584	28650	30234	91780	329,4
1984	1555	28899	30454	93889	324,4
1985	1833	31360	33193	98463	337,1
1986	2196	33217	35413	101950	347,4
Genomsn					
81-86	1711	30165	31876	95483	333,6
	5,4 %	94,6 %	100 %		

Källa: Riksförsäkringsverket (RFV)

Resultatet tyder på att ca en månad av tolv "fryser inne". Det jämförelsevis låga antalet uttagna dagar per barn år 1980 förklaras av att ökningen till 9 plus 3 månader gjordes 1 juli 1980. Uppgången åren 1985 och 1986 kan bero på att man kortade av den tid under vilken man får utnyttja föräldraledigheten från åtta till fyra år. Det gjorde att många skyndade sig att ta ut inestående dagar.

Självklart kan man invända mot att utnyttja statistiken på detta sätt. Den relativa stabiliteten i antalet födda barn och antalet uttagna dagar per barn gör ändå att slutsatsen att ca en månad inte tas ut ter sig ganska rimlig. En uppföljning av föräldrar till barn födda 1981 visar bl a att bara drygt en femtedel (21,3 procent) tagit ut alla 12 månaderna innan barnet fyllt två år. Drygt hälften (52,3 procent) hade under samma tidsrymd tagit ut mer än 9 men mindre än 12 månader, medan resten (26,4 procent) tagit ut 9 månader eller mindre. Även om denna uppföljning gjorts så kort tid som två år efter födelsen ger resultaten ett visst stöd för att inte alla dagar tas ut.

Ur AKU för åren 1980-1988 kan följande uppgifter hämtas om frånvaro p g a av ledighet i samband med barns födelse:

Antal föräldralediga av de sysselsatta samt antal födda barn

År	Antal föräldralediga			Antal födda barn	Kvot: Föräldralediga/antal barn
	Män	Kvinnor	Summa		
1980	3100	50700	53800	97064	0,55
-81	3200	58800	62000	94065	0,66
-82	2300	55000	57300	92748	0,62
-83	2600	58700	61300	91780	0,67
-84	2500	55100	57600	93889	0,61
-85	2600	60800	63400	98463	0,64
-86	2900	72300	75200	101950	0,74
-87	2400	71600	74000	104699	0,71
-88	2800	75800	78700	112005	0,70
Genomsn 81-88	2660 4,1 %	63140 95,9 %	65800 100 %	98700	0,67

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

Eftersom föräldraledigheten under alla dessa år varit 12 månader borde, om alla utnyttjade all ledighet, kvoten mellan antalet föräldralediga och antalet födda barn bli ungefär densamma som förvärvsfrekvensen (relativa AK-talet) för kvinnor i de barnafödande åldrarna. År 1987 var emellertid AK-talet för kvinnor i åldern 20-34 år i genomsnitt ungefär 87 procent. Om det nu är så att en månad av tolv inte tas ut bör siffran 87 procent justeras ner med en tolfedel för att bli jämförbar med kvoten i tabellen. Då kommer man ner till ca 80 procent, d v s fortfarande en bra bit högre än de kvoter som beräknats i tabellen. (Som synes kan man även i AKU avläsa en större andel föräldralediga under de senaste åren, vilket sannolikt beror på den ovan nämnda förkortningen av den tid under vilken man får utnyttja föräldraledigheten.)

Den grupp vi tagit fram ur AKU är de som svarat att de haft betald föräldraleddighet i samband med barns födelse. Möjligen kan de som utnyttjat garantimånaderna inte ha betraktat det som *betald* ledighet, eftersom ersättningsformen är en annan än för de första nio månaderna. Dessutom tas ju garantimånaderna ut relativt långt efter födelsen, varför man kanske inte tycker att det sker "i *samband* med" födelsen. Möjliga svarsalternativ för tveksamma är "annan betald föräldraleddighet" och "obetald tjänstledighet för vård av barn". Om det är så att bara de nio månader som man uppbär ersättning motsvarande sjukpenningen betraktas som betald ledighet skulle de 87 procenten justeras ner med 3/12. Då blir resultatet 65 procent, vilket som synes stämmer rätt väl med kvoterna i tabellen.

Ett annat skäl till att de "föräldraleddighetskvoter" vi beräknat på AKU-data kan synas låga är att den del av föräldraleddigheten som tas ut i form av kortare arbetsdag eller som enstaka hela dagar under AKUs mätveckor *inte* kommer fram som föräldraleddighet i AKU, utan som kortare faktisk arbetstid under mätveckan. Den frånvaro vi här talat om avser hela veckor. Enligt RFVs statistik är det emellertid bara tre procent av ledighetsdagarna som tas ut i form av delade dagar, så det borde inte påverka de beräknade kvoterna annat än marginellt.

Både RFVs statistik och statistiken från AKU tyder således på att inte alla utnyttjar hela den ledighet man har rätt till. Hur stor del som inte utnyttjas går inte att säga exakt, men en månad förefaller vara en rimlig gissning.

Kommande förändringar

Riksdagsbeslutet våren 1989 angående föräldraförsäkringen innebär en successiv förlängning av de nio plus tre månadernas föräldraleddighet till arton månaders ledighet med ersättning motsvarande sjukpenningen. De s k garantimånaderna kommer alltså att försvinna. Den tid under vilken föräldraleddigheten får utnyttjas kommer att utsträckas till dess barnet fyllt åtta år.

Förlängningen skall genomföras successivt. Fr o m 1 juli 1989 gäller att föräldrar till barn födda under augusti 1988 får rätt till 10 plus 3 månaders ledighet. Föräldrar till barn födda under september 1988 får rätt till 11 plus 3 månaders ledighet och föräldrar som fått barn under oktober 1988 eller senare får 12 plus 3 månaders ledighet. Förlängningen till 18 månader skall vara genomförd till 1 juli 1991.

Beräknad effekt på arbetskraftsutbudet

Vilken effekt får förlängningen av föräldraleddigheten på utbudet av arbetskraft? En enkel överslagsberäkning kan göras på följande sätt:

— Antag att det föds 100 000 barn per år. Detta innebär 50 000 *fler* föräldraleddighetsår per år om ledigheten utvidgas med ett halvt år, från 12 till 18 månader ($0,5 \text{ år} * 100\,000$).

— Antag vidare att mammorna tar ut hela ledigheten och att 90 procent av dem förvärvsarbetar. Då blir förlusten i arbetskraftsutbud 45 000 "kvinnoarbetsår".

— Antalet kvinnor i arbetskraften är ca 2 miljoner. 45 000 av 2 miljoner är 2,25 procent.

— Kvinnor utför omkring 40 procent av alla arbetstimmar på arbetsmarknaden. 2,25 procent av 40 procent är lika med 0,9 procent.

— Alltså: En förlängning av föräldraförsäkringen till arton månader skulle innebära en minskning av arbetskraftsutbudet med *knappt en procent*.

Motsvarande överslagsberäkning för 1990 ger ett bortfall av arbetskraftsutbud med knappt en halv procent, om man utgår från att alla som tar ut föräldraledighet under 1990 har rätt till 12 plus 3 månaders ledighet, dvs 3 månader längre än för närvarande. Skulle man förlänga ledigheten till totalt två och ett halvt år (som är ett av arbetstidskommittén preciserat alternativ) skulle bortfallet av arbetskraft enligt denna överslagskalkyl bli 2,5 - 3 procent.

Detta sätt att räkna innehåller ett flertal förenklade antaganden. I en beräkning av framtida bortfall av arbetskraftsutbud bör man ta hänsyn till att antalet födda barn varierar över tiden. Enligt den befolkningsprognos som ligger till grund för dessa beräkningar kommer det att födas mellan 100 000 och 110 000 barn per år. Om den prognosen skulle slå in skulle bortfallet av arbetstimmar komma att variera med någon tiondels procent över åren.

Vi har också i kalkylen utgått från att förändringen innebär en ökning av ledigheten i förhållande till nuläget med sex (tre/arton) månader. Som visats ovan är detta ingalunda självklart, eftersom en del föräldrar i dagsläget inte tycks ta ut alla sina garantimånader p g a den låga ersättningen.

Frågan är vad som händer när man får ersättning motsvarande sjukpenningen under hela ledigheten. Kommer man då att se till att utnyttja den fullt ut? Eller kommer personer med attraktiva jobb och som kan ordna barn tillsynen att hellre arbeta än vara hemma och passa barn och därför avstå från en del av den ledighet man har rätt till?

I och med att ledigheten kan tas ut i form av halva och fjärdedels dagar och dessutom ända till dess barnet fyller åtta år får man förmoda att i stort sett alla kommer att utnyttja de arton månaderna fullt ut på ett eller annat sätt, antingen som hel ledighet eller som nedsatt arbetstid under en längre period. Om man utgår från att en av månaderna med garantiersättning inte tas ut i dagsläget, skulle *ökningen* av ledigheten bli sju månader och inte sex som vi räknat med ovan.

Man kan dock spekulera i att en del, som under alla förhållanden skulle arbetat deltid under de första åren efter barnets födelse, kommer att använda den ökade föräldraledigheten till att fylla ut sitt deltidsarbete till heltid. I så fall blir det inget bortfall av arbetskraft, men väl en inkomstförstärkning för föräldrarna. I synnerhet om man skulle förlänga ledigheten till två och ett halvt år bör man räkna med en sådan effekt. Däremot bör man kunna anta att merparten av den beslutade ökningen till 18 månader kommer att tas ut i form av hel ledighet. Riksdagsbeslutet om full behovstäckning i barnomsorgen innebär att alla barn över ett och ett halvt år skall garanteras plats. Rätt att kräva dagisplats eller annan barnomsorg skulle man alltså inte ha förrän hela föräldraledigheten om 18 månader tagits ut.

Vidare är det en viss, om än inte alltför stor, förenkling att anta att kvinnorna tar ut hela föräldraledigheten. Kanhända kommer männen att ta ut en större del av ledigheten när den blir längre och utsträcks längre i tiden efter födelsen. Bortfallet av arbetstimmar skulle bli större om männen tog ut en större del av föräldraledigheten, eftersom män i genomsnitt arbetar fler timmar per vecka än kvinnor, men å andra sidan kan ju kvinnorna komma att öka sin arbetstid om männen stannar hemma. Som framgått ovan är det emellertid fortfarande nästan alltid kvinnorna som tar ut föräldraledigheten.

Det ovan redovisade sättet att räkna innebär implicit ett antagande om att kvinnor med små barn arbetar lika många timmar per vecka som kvinnor i genomsnitt. Så är inte fallet, bl a beroende på att kvinnor med småbarn är borta från arbetet mer än kvinnor i genomsnitt.

I bilaga 3 redovisas beräkningar av bortfallet av arbetstimmar vid en förlängning av föräldraledigheten, där vi på ett noggrannare sätt försökt ta hänsyn till de faktorer som kan ha betydelse för utfallet. Resultaten av dessa beräkningar leder till slutsatsen att en förlängning till *18 månader* skulle innebära ett bortfall av arbetstimmar om ungefär *en procent* av det totala utbudet om det föds 100 000 barn per år. Vi har då förutsatt att merparten av tiden tas ut som hel ledighet.

Skulle ledigheten ökas till *30 månader* blir arbetskraftsbortfallet drygt två procent, om man antar att ledigheten upp till 18 månader tas ut som hel ledighet, medan de resterande 12 månaderna tas ut som delade dagar och därvid av en del används till att fylla ut det deltidsarbete man ändå skulle haft. Om samtliga 30 månader skulle tas ut som hel ledighet blir bortfallet av arbetstimmar ungefär tre procent. Båda dessa fall får anses vara extrema. Därför är nog *2,5 procents* bortfall av arbetstimmar en mer rimlig bedömning av effekten på arbetskraftsutbudet om föräldraledigheten skulle förlängas till 30 månader.

Indirekta effekter på arbetskraftsutbudet av kortare arbetstid

Det som redovisats ovan i rapporten är försök att uppskatta de direkta effekterna på utbudet av arbetskraft av en arbetstidsförkortning av något slag. Man bör emellertid också fråga sig om kortare arbetstid på indirekta vägar kan påverka utbudet av arbetskraft. Kan exempelvis kortare veckoarbetstid få fler att överhuvud taget arbeta? Kan kortare arbetstid innebära att man orkar med sitt arbete bättre och att sjukfrånvaron därigenom blir mindre? Blir behovet av andra typer av ledighet mindre när semestern och föräldraledigheten förlängs? Kommer det att födas fler barn om man förlänger föräldraledigheten? I så fall skulle bortfallet av arbetstimmar öka på kort sikt. På lång sikt blir effekten ett tillskott av arbetskraft.

Några självklara svar på dessa frågor finns inte. När det gäller att arbeta eller ej innebär våra antaganden att männens förvärvsfrekvens i flertalet åldersklasser ligger kvar på den nivå de legat under mycket lång tid och att en allt större andel av kvinnorna förutsätts förvärvsarbeta. Vid sekelskiftet skall deras förvärvsfrekvens ha nått upp i nivå med männens i nästan alla åldersklasser.

Det finns m a o inga arbetskraftsreserver kvar, undantagandes möjligen i de högsta åldersklasserna. För alla över 60 år finns möjlighet till delpension på relativt goda ekonomiska villkor. Veckoarbetstidens längd i sig torde därmed knappast idag vara något hinder för den som så vill att förkorta sin arbetstid i stället för att helt sluta arbeta.

Möjligen kan man tänka sig att kortare arbetstid på sikt innebär att färre slits ut i sitt arbete och att utslagningen därigenom blir mindre. Mot detta talar att vi genom årens lopp genomfört förkortningar av arbetstiden på flera sätt, och trots detta har männens arbetskraftsdeltagande i högre åldrar minskat stadigt. Om detta beror på att fler människor, trots kortare arbetstid, faktiskt slitits ut i förtid eller på att bedömningsgrunderna för förtidspensionering liberaliserats går inte att säga. Det förefaller emellertid som om generella arbetstidsförkortningar är ett trubbigt vapen i kampen mot utslagningen. Alldeles säkert har arbetsmiljön och arbetets innehåll större långsiktiga effekter på utslagningen än arbetstidens längd.

Andelen frånvarande (hela arbetsveckan) p g a sjukdom har förändrats mycket litet under de senaste 20 åren enligt arbetskraftsundersökningarna (AKU). För kvinnor i genomsnitt har den varierat kring fyra-fem procent och för männen kring fyra procent. I början av denna period förkortades veckoarbetstiden och 1978 förlängdes semestern från fyra till fem veckor, utan avläsbara effekter på sjukfrånvaron. Kanske skall man inte heller förvänta sig att antalet långa sjukfrånvaroperioder påverkas av kortare arbetsvecka. Blir man så pass sjuk att man måste vara borta från arbetet i en vecka eller mer lär det inte hjälpa med kortare arbetstid.

Däremot kan kanske förekomsten av frånvaro enstaka dagar bli mindre om arbetstiden blir kortare. Under år 1988 var i genomsnitt 8,6 procent av de sysselsatta frånvarande under någon del av mätveckan (här har frånvaro p g a arbetstidens förläggning inte tagits med). Ungefär en tredjedel av dessa 8,6 procent är frånvaro p g a sjukdom, en tredjedel p g a semester eller föräldraledighet och en tredjedel är frånvaro av andra skäl, t ex studier, arbetsmarknadsskäl, annan tjänstledighet. Frånvaro p g a semester påverkas ju inte om veckoarbetstiden förkortas, knappast heller frånvaro p g a föräldraledighet. Att sjukfrånvaron enstaka dagar skulle minska påtagligt om man förkortar arbetstiden är inte heller särskilt troligt, annat än för begränsade grupper på arbetsmarknaden. Kvar finns alltså omkring tre procent som är frånvarande av andra skäl. Även om man antar att dessa skäl helt skulle elimineras om arbetsveckan blev kortare skulle det inte betyda mer än någon procent på det totala utbudet av arbetskraft, eftersom den frånvaro vi här diskuterar bara avser enstaka dagar under en mätvecka och inte hela veckan.

Kortare arbetsvecka för alla borde innebära att männen kan ta större ansvar för hushållsarbetet och därmed skulle kvinnorna kunna öka sin arbetstid. I våra antaganden om hur den faktiska veckoarbetstiden skulle förändras vid en generell arbetstidsförkortning har vi försökt beakta detta. Om våra antaganden är rimliga kan alltid diskuteras. De alternativa antaganden vi gjort på denna punkt visar dock, att även om *alla* som nu arbetar s k lång deltid skulle gå upp på heltid så skulle utbudet av arbetskraft inte bli mer än några procent högre än om de fortsätter att arbeta som nu. Och att *alla* skulle gå över till heltid förefaller inte troligt.

Kanske kommer kortare arbetsvecka också att innebära att arbetsgivarna blir tvungna att erbjuda en större variation i förläggningen av arbetstiden över veckan för att täcka in en viss drifttid eller ett visst öppethållande. Detta kan eventuellt bidra till att höja den genomsnittliga veckoarbetstiden. Hur stor en eventuell sådan effekt kan bli är omöjligt att säga.

Vårt sätt att beräkna effekterna av längre semester innebär implicit att man antar att annan frånvaro *inte* påverkas om semestern förlängs. För att bedöma hur pass realistiskt detta är kan det vara till viss ledning att se vilka frånvaroanledningar som redovisas i arbetskraftsundersökningarna. Dessa är:

- sjukdom
- semester
- värnplikt, repövning
- vård av barn, inklusive ledighet i samband med födsel
- ledighet för studier
- annan tjänstledighet.

Av dessa frånvaroorsaker är det väl egentligen bara annan tjänstledighet och möjligen ledighet för studier som kan påverkas av längre semester. Dessa orsaker svarade 1988 för bara drygt sju procent av den totala frånvaron. I det stora hela torde alltså en förlängning av semestern inte nämnvärt påverka frånvaron i övrigt.

I våra mer detaljerade beräkningar av bortfallet av arbetstimmar vid längre föräldraledighet har vi utgått från att föräldrarna, om förlängningen *inte* genomförs, skulle arbeta i samma omfattning och vara lika mycket frånvarande

från arbetet som småbarnsföräldrar är idag. Implicit innebär detta att exempelvis tillfällig frånvaro för vård av sjukt barn antas minska när ledigheten i samband med barns födelse ökar.

Under de allra senaste åren har barnafödandet ökat kraftigt i Sverige, trots att inga förändringar i föräldraförsäkringen genomförts. Däremot sjönk antalet födda i stort sett kontinuerligt under den period som föräldraförsäkringen byggdes upp till sin nuvarande omfattning. Den låga fruktsamheten har för övrigt varit en gemensam företeelse för i stort sett hela den industrialiserade världen, oberoende av omfattningen av stödet till barnfamiljerna. Det finns alltså inte mycket som talar för att enbart längre föräldraledighet skulle medföra att det föds fler barn. Sannolikt betyder det allmänna ekonomiska läget och framtids-tron, eller brist på sådan, mer för barnafödandet än föräldraförsäkringens omfattning.

Sammanfattningsvis:

- Det förefaller inte särskilt troligt att en förkortning av arbetstiden skulle kunna leda till högre arbetskraftsdeltagande än det vi räknat med.
- Det finns heller inte mycket som tyder på att kortare arbetstid skulle kunna minska sjukfrånvaron i någon betydande omfattning.
- Huruvida våra antaganden om de deltidsarbetandes reaktioner på en generell arbetstidsförkortning är riktiga går inte att säga, men de alternativa beräkningar vi gjort på denna punkt visar att osäkerhetsmarginalen kring slutresultatet är ganska liten.
- Längre semester kan bara marginellt påverka frånvaro av andra orsaker. Beträffande föräldraledighet har vi i beräkningarna beaktat att annan frånvaro, t ex frånvaro p g a vård av sjukt barn, sannolikt minskar när föräldraledigheten blir längre.

Det bör påpekas att vi *inte* försökt oss på att bedöma huruvida kortare arbetstid leder till högre produktivitet, i vilket fall förkortningen till en del skulle vara självbärande. Det är ju rimligt att anta att man orkar arbeta hårdare om arbetstiden förkortas. Å andra sidan torde det vara svårt att minska på tidsåtgången för exempelvis information och utbildning och andra "sidoaktiviteter" i proportion till arbetstidsminskningen. Den totala effekten på produktiviteten av en arbetstidsförkortning är därför svår att beräkna.

En annan viktig fråga som vi heller inte berört är huruvida kortare arbetstid kan leda till att verksamheter som nu görs på arbetsmarknaden kan komma att utföras under fritiden i stället. I så fall skulle ju *behovet* av arbete på marknaden minska. Ökningen av föräldraledigheten borde rimligtvis medföra att behovet av samhälls- eller barnomsorg minskar, i varje fall om den ökade ledigheten tas ut som hel ledighet. Skulle däremot ökningen tas ut i form av nedsatt arbetstid torde barnomsorgens personalbehov inte påverkas nämnvärt.

Den långsiktiga utvecklingen har ju i stort inneburit att arbetsuppgifter lyfts ut från hushållen till marknaden. Detta har visserligen delvis varit en följd av kvinnornas kamp för oberoende, men framför allt ett sätt att producera varor och tjänster på ett effektivare sätt. Att föra tillbaka arbetsuppgifter till hushållen skulle därför knappast innebära någon tidsbesparing totalt sett.

Bilaga 1

Tabeller över antaganden m m

Tabell 1:1

Befolkningsutvecklingen till 2025 enligt 1989 års prognos

Tabell 1:2

Medelfolkmängd i åldrarna 16-74 år enligt befolkningsstatistiken för åren 1985-1988 och enligt 1989 års prognos för åren 1990-2025

Tabell 1:3

Relativa arbetskraftstal enligt AKU 1985-1988 samt antaganden för åren 1990 och därefter

Tabell 1:4

Relativ arbetslöshet enligt AKU 1985-1988 samt antaganden för åren 1990 och därefter

Tabell 1:5

Relativ frånvaro exklusive semester enligt AKU 1985-1988 samt antaganden för åren 1990 och därefter

Tabell 1:6

Genomsnittlig veckoarbetstid enligt AKU 1970-1988

Tabell 1:7

Antaganden om veckoarbetstid åren 1990 och därefter enligt olika alternativ

Tabell 1:8

Exempel på beräkning av förkortningen av den faktiska arbetstiden vid olika stora minskningar av den normala veckoarbetstiden

Tabell 1:1. Befolkningsutvecklingen till 2025 enligt 1989 års prognos (huvudalternativet). 1000-tal personer

Ålder	1980	1987	1988	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025
0-15	1739	1614	1620	1623	1678	1747	1732	1699	1661	1656	1678
16-19	456	449	449	455	397	391	447	440	447	430	415
20-24	554	610	623	596	577	510	505	568	562	568	546
25-34	1239	1135	1143	1180	1232	1211	1116	1042	1100	1157	1156
35-44	1102	1274	1276	1234	1152	1187	1231	1206	1113	1040	1097
45-54	889	940	982	1078	1250	1211	1129	1162	1205	1181	1089
55-59	499	432	423	415	455	588	621	552	542	583	584
60-64	479	448	440	423	398	437	565	598	531	522	561
65-74	825	840	839	836	790	728	746	901	1042	1005	940
75-	537	653	665	688	741	778	769	742	750	854	957
Totalt	8318	8394	8459	8527	8669	8787	8861	8910	8953	8995	9023
därav											
20-64	4761	4838	4886	4926	5063	5143	5167	5128	5053	5050	5033
Tot/ 20-64	1.75	1.73	1.73	1.73	1.71	1.71	1.71	1.74	1.77	1.78	1.79

Index:											
1988=100											
Totalt	98.3	99.2	100.0	100.8	102.5	103.9	104.8	105.3	105.8	106.3	106.7
20-64	97.4	99.0	100.0	100.8	103.6	105.3	105.8	104.9	103.4	103.4	103.0
Tot/ 20-64	100.9	100.2	100.0	100.0	98.9	98.7	99.0	100.4	102.3	102.9	103.6

Tabell 1:2. Medelfolkmängd i åldrarna 16-74 år enligt befolkningsstatistiken 1985-1988 och enligt 1989 års prognos för åren 1990-2025 (1000-tal)

Kön Ålder	År 1985	1986	1987	1988	1990	1995	2000
Män							
16-19	244	237	232	230	232	205	201
20-24	295	306	314	319	309	296	263
25-34	585	581	580	583	601	632	627
35-44	645	653	656	653	634	590	602
45-54	451	457	468	487	536	629	616
55-59	218	215	212	210	205	224	288
60-64	234	226	219	214	205	194	212
65-74	382	387	388	388	386	367	336
16-74	3055	3061	3070	3083	3107	3136	3146
Kvinnor							
16-19	232	225	221	219	221	196	191
20-24	283	292	299	303	294	283	251
25-34	559	555	554	556	571	597	593
35-44	615	624	628	627	611	568	577
45-54	445	449	458	474	518	609	605
55-59	227	224	221	218	212	225	282
60-64	251	242	235	230	221	206	219
65-74	444	450	452	452	450	434	395
16-74	3056	3060	3067	3078	3097	3118	3114
Båda könen							
16-19	476	462	452	449	453	401	392
20-24	578	597	613	622	602	579	514
25-34	1145	1136	1134	1138	1171	1228	1220
35-44	1260	1277	1283	1280	1244	1158	1179
45-54	896	906	926	960	1054	1238	1221
55-59	445	439	434	428	417	449	570
60-64	485	467	454	444	426	400	432
65-74	825	836	840	840	836	801	732
16-74	6111	6121	6137	6160	6204	6254	6260

Tabell 1:2 (forts)

Kön Ålder	År 2005	2010	2015	2020	2025
Män					
16-19	226	226	229	222	214
20-24	258	289	288	292	281
25-34	576	538	564	593	596
35-44	629	622	572	534	560
45-54	573	584	610	604	555
55-59	314	277	272	288	297
60-64	272	297	262	257	273
65-74	346	417	488	475	443
16-74	3194	3250	3286	3265	3218
Kvinnor					
16-19	215	214	218	210	203
20-24	245	275	274	277	267
25-34	546	507	531	559	561
35-44	599	594	547	508	532
45-54	562	570	592	586	540
55-59	315	278	272	286	294
60-64	276	307	272	266	280
65-74	396	463	545	539	501
16-74	3153	3208	3250	3231	3177
Båda könen					
16-19	441	440	447	432	416
20-24	504	564	562	568	548
25-34	1122	1045	1095	1153	1157
35-44	1228	1216	1119	1042	1092
45-54	1134	1154	1202	1190	1095
55-59	628	555	544	574	590
60-64	548	604	534	523	552
65-74	742	881	1033	1014	944
16-74	6347	6458	6536	6496	6396

Tabell 1:3. Relativa arbetskraftstal enligt AKU 1985-1988 samt antaganden för åren 1990 och därefter (procent)

Kön Ålder	År 1985	1986	1987	1988	1990	1995	2000-
Män							
16-19	44.7	44.0	44.6	45.2	44.0	42.0	40.0
20-24	83.0	81.5	81.9	84.2	83.0	83.0	83.0
25-34	93.7	93.7	93.6	93.6	93.5	93.5	93.5
35-44	96.7	96.7	95.5	96.2	96.5	96.5	96.5
45-54	94.9	95.1	94.9	94.2	95.0	95.0	95.0
55-59	87.6	86.4	85.9	85.9	86.0	85.5	85.0
60-64	65.1	65.2	64.2	64.1	64.0	62.0	60.0
65-74	11.0	12.8	12.7	13.3	12.0	11.0	10.0
16-74	76.6	76.7	76.5	77.0	77.1	77.8	78.1
Kvinnor							
16-19	48.5	46.0	48.4	49.5	49.0	47.0	45.0
20-24	81.0	80.7	80.0	80.9	81.0	81.0	81.0
25-34	87.8	88.9	88.9	89.4	90.5	92.0	93.5
35-44	90.5	91.4	91.7	92.5	93.5	95.0	96.5
45-54	88.0	88.8	90.5	90.4	91.5	93.5	95.0
55-59	74.5	76.3	78.9	79.6	81.0	83.0	85.0
60-64	46.6	47.6	50.1	50.5	51.0	55.0	60.0
65-74	3.2	2.9	3.4	4.9	4.0	4.0	4.0
16-74	68.1	68.6	69.6	70.5	71.3	73.7	75.9
Båda könen							
16-19	46.6	45.0	46.5	47.3	46.4	44.4	42.4
20-24	82.0	81.1	81.0	82.6	82.0	82.0	82.0
25-34	90.8	91.4	91.3	91.5	92.0	92.8	93.5
35-44	93.7	94.1	93.6	94.4	95.0	95.8	96.5
45-54	91.5	92.0	92.7	92.3	93.3	94.3	95.0
55-59	80.9	81.2	82.3	82.7	83.5	84.2	85.0
60-64	55.5	56.1	56.9	57.1	57.3	58.4	60.0
65-74	6.8	7.5	7.7	8.8	7.7	7.2	6.8
16-74	72.4	72.6	73.0	73.7	74.2	75.8	77.0

Anm: På grund av vissa förändringar av mätmetoden i AKU är uppgifterna för 1987 och 1988 inte helt jämförbara med dem för 1986 och tidigare. Det relativa arbetskraftstalet för män är 0.3 procentenheter högre och för kvinnor 0.7 procentenheter högre till följd av den ändrade mätmetoden (se vidare bilaga 5).

Tabell 1:4. Relativ arbetslöshet enligt AKU 1985-1988 samt antaganden för åren 1990 och därefter (procent)

Kön	År					
Ålder	1985	1986	1987	1988	1990	1995-
Män						
16-19	4.7	4.3	3.6	2.9	3.3	3.8
20-24	6.4	6.3	4.5	3.3	3.9	4.6
25-34	2.7	2.7	2.2	1.8	2.0	2.4
35-44	1.5	1.4	1.1	1.1	1.1	1.3
45-54	1.7	1.5	0.8	0.8	0.8	0.9
55-59	2.3	2.0	1.4	1.1	1.3	1.5
60-64	5.1	4.3	2.7	2.2	2.5	2.9
65-74	0.4	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0
16-74	2.8	2.6	1.9	1.6	1.7	2.0
Kvinnor						
16-19	4.5	3.9	3.5	3.3	3.4	4.0
20-24	6.3	6.1	4.3	3.6	4.0	4.6
25-34	2.6	2.8	2.0	1.7	1.9	2.2
35-44	1.6	1.5	1.3	1.1	1.2	1.4
45-54	1.4	1.3	0.8	0.8	0.8	0.9
55-59	2.4	1.9	1.4	1.2	1.3	1.5
60-64	7.8	6.6	2.7	2.3	2.5	2.9
65-74	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
16-74	2.9	2.7	1.9	1.6	1.7	2.0
Båda könen						
16-19	4.6	4.1	3.5	3.1	3.3	3.9
20-24	6.4	6.2	4.4	3.4	3.9	4.6
25-34	2.7	2.7	2.1	1.8	1.9	2.3
35-44	1.5	1.4	1.2	1.1	1.1	1.4
45-54	1.6	1.4	0.8	0.8	0.8	0.9
55-59	2.3	2.0	1.4	1.1	1.3	1.5
60-64	6.3	5.3	2.7	2.2	2.5	2.9
65-74	1.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0
16-74	2.8	2.6	1.9	1.6	1.7	2.0

Anm: På grund av vissa förändringar av mätmetoden i AKU är uppgifterna för 1987 och 1988 inte helt jämförbara med dem för 1986 och tidigare (se vidare bilaga 5).

Tabell 1:5. Relativ frånvaro exkl semester enligt AKU 1985-1988 samt antaganden för åren 1990 och därefter (procent)

Kön	År						
Ålder	1985	1986	1987	1988	1990	1995	2000-
Män							
16-19	6.9	9.0	10.2	11.1	10.7	10.7	10.7
20-24	10.6	11.4	11.1	10.2	10.7	10.7	10.7
25-34	6.4	6.9	6.2	6.3	6.3	6.3	6.3
35-44	4.7	4.8	4.7	4.9	4.8	4.8	4.8
45-54	5.5	5.1	5.6	5.5	5.6	5.6	5.6
55-59	7.8	6.9	8.0	8.4	8.2	8.2	8.2
60-64	11.1	11.0	11.7	12.7	12.2	12.2	12.2
65-74	6.3	7.4	6.0	7.1	6.6	6.6	6.6
16-74	6.6	6.8	6.8	7.0	6.8	6.8	6.8
Kvinnor							
16-19	5.2	5.4	9.8	9.4	9.6	9.6	9.6
20-24	13.7	14.5	13.2	13.0	13.1	13.1	13.1
25-34	19.1	19.9	20.5	20.6	21.0	22.0	23.0
35-44	8.9	9.6	9.3	9.6	9.5	9.5	9.5
45-54	8.0	7.7	8.4	8.7	8.6	8.6	8.6
55-59	9.8	10.0	11.5	10.7	11.1	11.1	11.1
60-64	12.9	12.9	13.1	13.1	13.1	13.1	13.1
65-74	10.0	7.6	4.4	11.4	7.9	7.9	7.9
16-74	11.8	12.2	12.5	12.6	12.6	12.9	13.1
Båda könen							
16-19	6.0	7.2	10.0	10.2	10.1	10.1	10.1
20-24	12.1	12.9	12.1	11.5	11.8	11.8	11.8
25-34	12.4	13.1	13.0	13.1	13.3	13.8	14.4
35-44	6.7	7.1	6.9	7.2	7.0	7.1	7.1
45-54	6.7	6.3	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
55-59	8.7	8.4	9.7	9.5	9.6	9.6	9.6
60-64	11.9	11.8	12.3	12.9	12.6	12.6	12.7
65-74	7.2	7.4	5.6	8.4	6.9	7.0	7.0
16-74	9.0	9.3	9.5	9.7	9.6	9.7	9.9

Anm: På grund av vissa förändringar av mätmetoden i AKU är uppgifterna för 1987 och 1988 inte helt jämförbara med dem för 1986 och tidigare. Antalet frånvarande har till följd av den ändrade mätmetoden ökat med en procent, vilket betyder att frånvarofrekvensen ökat med två tiondels procentenheter (se vidare bilaga 5).

Tabell 1:6. Genomsnittlig veckoarbetstid enligt AKU 1970-1988 (timmar)

Kön	År						
Ålder	1970	1975	1980	1985	1986	1987	1988
Män							
16-19	38.9	35.9	34.5	33.0	32.4	32.6	32.3
20-24	41.8	39.2	38.7	39.2	39.0	39.8	39.6
25-34	43.8	41.1	40.5	40.8	40.9	41.5	41.7
35-44	44.9	42.2	41.7	42.2	42.1	43.1	42.9
45-54	45.1	42.5	41.4	41.9	41.8	42.5	42.7
55-59	44.5	42.1	40.7	41.1	40.9	41.9	41.8
60-64	42.8	41.0	37.0	38.0	37.8	38.3	37.2
65-74	36.5	34.7	29.1	28.4	25.6	26.1	27.7
16-74	43.5	41.0	40.0	40.5	40.3	41.1	41.1
Kvinnor							
16-19	36.8	33.2	30.8	28.3	28.3	27.6	27.6
20-24	37.0	35.2	34.3	34.7	34.5	35.1	35.6
25-34	32.2	31.5	30.7	32.1	32.4	33.0	33.3
35-44	31.5	30.7	30.6	32.4	32.4	33.1	33.5
45-54	32.0	31.3	31.2	32.4	32.8	33.5	34.2
55-59	31.6	30.5	30.9	31.3	31.7	31.6	32.3
60-64	30.5	29.1	26.8	29.5	28.9	29.0	28.9
65-74	27.8	25.6	24.9	18.0	19.9	22.9	19.6
16-74	32.8	31.5	30.9	32.0	32.2	32.7	33.0
Båda könen							
16-19	37.9	34.6	32.7	30.6	30.3	30.1	29.9
20-24	39.7	37.4	36.6	37.1	36.9	37.6	37.7
25-34	39.6	37.3	36.4	37.0	37.2	37.8	38.0
35-44	39.5	37.3	36.8	37.7	37.6	38.4	38.5
45-54	39.8	37.6	36.8	37.4	37.6	38.2	38.7
55-59	39.7	37.4	36.4	36.6	36.6	37.0	37.2
60-64	38.8	36.8	33.1	34.4	34.0	34.1	33.4
65-74	34.2	32.2	28.1	25.9	24.4	25.3	25.3
16-74	39.3	37.1	36.0	36.6	36.6	37.2	37.4

Anm: På grund av vissa förändringar av mätmetoden i AKU är uppgifterna för 1987 och 1988 inte helt jämförbara med dem för 1986 och tidigare. Veckoarbetstiden har till följd omläggningen ökat med 0,6 timmar för män och 0,3 timmar för kvinnor (se vidare bilaga 5).

Tabell 1:7. Antaganden om veckoarbetstid åren 1990 och därefter enligt olika alternativ (timmar)

Kön Ålder	1990			1995			2000-		
	Ref- alt	v35	v30	Ref alt	v35	v30	Ref alt	v35	v30
Män									
16-19	32.5	30.8	30.4	31.0	29.2	28.3	30.0	28.4	24.3
20-24	39.5	38.1	37.7	39.5	36.5	35.6	39.5	35.7	31.6
25-34	41.5	40.2	39.8	41.5	38.6	37.7	41.5	37.8	33.7
35-44	43.0	41.4	41.0	43.0	39.8	38.9	43.0	39.0	34.9
45-54	42.5	41.2	40.8	42.5	39.6	38.7	42.5	38.8	34.7
55-59	41.5	40.3	39.9	41.5	38.7	37.8	41.5	37.9	33.8
60-64	37.0	35.7	35.3	37.0	34.1	33.2	37.0	33.3	29.2
65-74	27.0	26.2	25.8	26.0	24.6	23.7	25.0	23.8	19.7
16-74	41.0	39.6	39.2	41.1	38.2	37.3	41.1	37.5	33.4
Kvinnor									
16-19	27.5	26.7	26.4	26.0	25.9	25.3	25.0	25.9	23.1
20-24	35.5	34.7	34.4	36.0	33.9	33.3	36.5	33.9	31.1
25-34	33.5	32.4	32.1	34.0	31.6	31.0	34.5	31.6	28.8
35-44	33.5	32.6	32.3	34.0	31.8	31.2	34.5	31.8	29.0
45-54	34.5	33.3	33.0	35.0	32.5	31.9	35.5	32.5	29.7
55-59	32.5	31.4	31.1	33.0	30.6	30.0	33.5	30.6	27.8
60-64	29.0	28.0	27.7	29.5	27.2	26.6	30.0	27.2	24.4
65-74	20.0	18.7	18.4	20.0	17.9	17.3	20.0	17.9	15.1
16-74	33.2	32.2	31.9	33.7	31.5	30.9	34.1	31.4	28.6
Båda könen									
16-19	29.9	28.7	28.3	28.4	27.5	26.7	27.4	27.1	23.7
20-24	37.6	36.5	36.1	37.8	35.3	34.5	38.1	34.8	31.4
25-34	38.0	36.8	36.4	38.2	35.5	34.8	38.4	35.1	31.6
35-44	38.5	37.3	36.9	38.7	36.0	35.3	38.9	35.6	32.1
45-54	38.7	37.5	37.1	38.9	36.2	35.4	39.1	35.7	32.3
55-59	37.1	36.0	35.6	37.4	34.8	34.0	37.6	34.3	30.9
60-64	33.3	32.2	31.8	33.4	30.8	30.0	33.5	30.2	26.8
65-74	25.1	24.1	23.7	24.2	22.6	21.8	23.4	21.9	18.2
16-74	37.4	36.2	35.8	37.6	35.0	34.3	37.8	34.6	31.1

Tabell 1:8. Exempel på beräkning av hur den faktiska arbetstiden förkortas vid olika stora förkortningar av den normala veckoarbetstiden

(Fördelningen på arbetstidsklasser avser anställda i procent av *samtliga* sysselsatta män resp kvinnor 1988 enl AKU.)

Alt: -5 timmar (v 35 år 2000); ''25 % lång deltid till heltid''

Vanligen arbetad tid	Män			Kvinnor		
	Fördeln	Förändr (timmar)	Resultat	Fördeln	Förändr (timmar)	Resultat
1-4	0.3	0	0.00	0.7	1	0.01
5-8	0.5	0	0.00	1.2	1	0.01
9-15	0.6	0	0.00	1.7	1	0.02
16-19	0.2	0	0.00	1.9	1	0.02
20-24	2.3	2.8	0.06	13.2	2.95	0.39
25-29	0.5	1.7	0.01	7.5	1.9	0.14
30-34	1.6	0.6	0.01	15.2	0.85	0.13
35	1	-2.0	-0.02	2.1	-1.5	-0.03
36	1.4	-2.6	-0.04	1.1	-2.2	-0.02
37	0.6	-3.2	-0.02	0.7	-2.9	-0.02
38	3.6	-3.8	-0.14	4.7	-3.6	-0.17
39	2.1	-4.4	-0.09	3	-4.3	-0.13
40	59.6	-5	-2.98	36	-5	-1.80
41-44	6.4	-5	-0.32	2.5	-5	-0.13
45-	6.9	-5	-0.35	3.2	-5	-0.16
Samtliga	87.6		-3.87	94.7		-1.74

Alt: -10 timmar (v 30 år 2000); ''75 % lång deltid till heltid''

Vanligen arbetad tid	Män			Kvinnor		
	Fördeln	Förändr (timmar)	Resultat	Fördeln	Förändr (timmar)	Resultat
1-4	0.3	0.0	0.00	0.7	1.0	0.01
5-8	0.5	0.0	0.00	1.2	1.0	0.01
9-15	0.6	0.0	0.00	1.7	1.0	0.02
16-19	0.2	0.0	0.00	1.9	1.0	0.02
20-24	2.3	4.7	0.11	13.2	5.1	0.67
25-29	0.5	1.4	0.01	7.5	2.0	0.15
30-34	1.6	-2.5	-0.04	15.2	-1.5	-0.23
35	1	-7.0	-0.07	2.1	-6.5	-0.14
36	1.4	-7.6	-0.11	1.1	-7.2	-0.08
37	0.6	-8.2	-0.05	0.7	-7.9	-0.06
38	3.6	-8.8	-0.32	4.7	-8.6	-0.40
39	2.1	-9.4	-0.20	3	-9.3	-0.28
40	59.6	-10.0	-5.96	49-36	-10.0	-3.60
41-44	6.4	-10.0	-0.64	2.5	-10.0	-0.25
45-	6.9	-10.0	-0.69	3.2	-10.0	-0.32
Samtliga	87.6		-7.95	94.7		-4.48

Bilaga 2

Resultattabeller

Tabell 2:1

Antal sysselsatta samt medelfolkmängd och "försörjningsbörda" för den arbetsföra befolkningen

Tabell 2:2

Årsarbetstid enligt nationalräkenskaperna (NR) samt beräkningar för åren 1990-2025

Tabell 2:3

Totalt antal utförda arbetstimmar enligt nationalräkenskaperna (NR) samt beräkningar för åren 1990-2025

Tabell 2:4

Totalt antal arbetstimmar enligt olika beräkningsalternativ i procent av referensalternativet

Tabell 2:5

Antal arbetstimmar per person i befolkningen enligt olika beräkningsalternativ

Tabell 2:6

"Försörjningsbörda"; befolkningen i relation till antalet sysselsatta samt till antalet utförda arbetstimmar enligt olika beräkningsalternativ

Tabell 2:1. Antal sysselsatta samt medelfolkmängd och "försörjningsbörda" för den arbetsföra befolkningen

År	Sysselsatta (1000-tal)			Folkmängd (1000)		Försörjningsbörda totbef/20-64	
	0-alt AKU-def	Övriga alt AKU-def	NR-def	20-64	Totalt	Kvot	Index: 1987 = 100
1970	3857		3864	4714	8043	1.71	98.4
	3859		3858	4737	8098	1.71	98.6
	3860		3871	4736	8122	1.71	98.9
	3885		3888	4727	8137	1.72	99.3
	3959		3964	4722	8161	1.73	99.7
1975	4062		4043	4724	8208	1.74	100.2
	4083		4058	4731	8236	1.74	100.4
	4096		4069	4741	8267	1.74	100.6
	4112		4087	4749	8284	1.74	100.6
	4171		4146	4755	8303	1.75	100.7
1980	4232		4193	4759	8318	1.75	100.8
	4225		4200	4763	8323	1.75	100.8
	4219		4190	4766	8327	1.75	100.8
	4224		4200	4774	8331	1.75	100.7
	4255		4236	4792	8343	1.74	100.4
1985	4296		4280	4809	8358	1.74	100.3
	4329		4304	4822	8382	1.74	100.3
	4399		4345	4845	8398	1.73	100.0
	4470						
1990	4520	4525	4471	4915	8511	1.73	99.9
1995	4626	4645	4591	5052	8656	1.71	98.8
2000	4678	4726	4672	5136	8777	1.71	98.6
2005	4684	4731	4677	5164	8854	1.71	98.9
2010	4653	4695	4641	5137	8906	1.73	100.0
2015	4618	4656	4602	5055	8948	1.77	102.1
2020	4603	4641	4587	5050	8991	1.78	102.7
2025	4566	4606	4552	5035	9022	1.79	103.4

Fotnot: Skillnaden mellan AKU och NR i antalet sysselsatta beror på att NR-uppgifterna här har reducerats med antalet värnpliktiga. I AKU räknas värnpliktiga som sysselsatta om de har ett arbete som de är frånvarande från. År 1987 ökade skillnaden mellan AKU och NR p g a ändrade mätmetoder i AKU. I NR har man tagit hänsyn till den metodeffekt som då uppstod och reducerat antalet sysselsatta för att få jämförbarhet bakåt i tiden. För prognosåren har vi bibehållit 1987 års differens mellan AKU och NR.

Tabell 2:2. Årsarbetstid enligt nationalräkenskaperna (NR) samt beräkningar för åren 1990-2025. Timmar

År	NR	0-alt	Ref.- alt	V 35			V 30			18:6
				huv	hög	låg	huv	hög	låg	
1970	1644									
	1614									
	1575									
	1560									
	1542									
1975	1518									
	1528									
	1502									
	1464									
	1453									
1980	1440									
	1432									
	1446									
	1455									
	1457									
1985	1461									
	1459									
	1468									
1990		1460	1460	1411			1397			1453
1995		1464	1467	1364			1333			1427
2000		1465	1472	1344	1386	1334	1205	1213	1192	1432
2005		1460	1467	1340	1382	1330	1201	1209	1187	1427
2010		1458	1466	1338	1381	1329	1199	1207	1186	1426
2015		1457	1465	1338	1380	1328	1199	1207	1185	1425
2020		1456	1463	1336	1378	1327	1197	1205	1184	1423
2025		1456	1463	1335	1377	1326	1197	1204	1183	1423

Fotnot: Värnpliktiga ingår ej.

Tabell 2:3. Totalt antal utförda arbetstimmar enligt nationalräkenskaperna (NR) samt beräkningar för åren 1990-2025. Miljoner timmar

År	NR	0-alt	Ref.-alt	V 35			V 30			18:6
				huv	hög	låg	huv	hög	låg	
1970	6351									
	6225									
	6095									
	6064									
	6110									
1975	6139									
	6199									
	6109									
	5981									
	6025									
1980	6039									
	6016									
	6059									
	6111									
	6171									
1985	6252									
	6279									
	6380									
1990		6519	6528	6310			6247			6495
1995		6694	6738	6261			6122			6553
2000		6772	6878	6280	6477	6235	5630	5667	5568	6689
2005		6761	6864	6267	6464	6222	5617	5653	5554	6675
2010		6706	6804	6212	6408	6168	5567	5603	5505	6617
2015		6652	6741	6156	6350	6112	5516	5552	5455	6556
2020		6624	6712	6129	6322	6085	5492	5527	5430	6527
2025		6569	6658	6079	6270	6036	5447	5482	5386	6475

Fotnot: De värnpliktigas timmar ingår ej.

Tabell 2:4. Antal arbetstimmar enligt olika beräkningsalternativ i procent av referensalternativet

År	0-alt	V 35 huvudalt	V 30 huvudalt	18:6
1970				
1975				
1980				
1985				
1990	99.9	96.7	95.7	99.5
1995	99.3	92.9	90.9	97.3
2000	98.5	91.3	81.9	97.3
2005	98.5	91.3	81.8	97.3
2010	98.6	91.3	81.8	97.3
2015	98.7	91.3	81.8	97.3
2020	98.7	91.3	81.8	97.3
2025	98.7	91.3	81.8	97.3

Tabell 2:5. Antal arbetstimmar per person i befolkningen enligt olika beräkningsalternativ

År	Faktiska uppg enl NR	0-alt	Ref.alt	V 35 huvud- alt	V 30 huvud- alt	18:6
1970	790					
	769					
	750					
	745					
	749					
1975	748					
	753					
	739					
	722					
	726					
1980	726					
	723					
	728					
	734					
	740					
1985	748					
	749					
	760					
1990		766	767	741	734	763
1995		773	778	723	707	757
2000		772	784	716	641	762
2005		764	775	708	634	754
2010		753	764	698	625	743
2015		743	753	688	616	733
2020		737	747	682	611	726
2025		728	738	674	604	718

Fotnot: De värnpliktigas timmar ingår ej.

Tabell 2:6. "Försörjningsbörda"; befolkningen i relation till antalet sysselsatta samt till antalet arbetstimmar enligt olika beräkningsalternativ

År	Tot bef/syss, 0		Tot bef/syss, ref		Tot bef/tim 0-alt	
	Kvot	Index:	Kvot	Index:	Ind per	Index:
		1987=100		1987=100	1000 tim	1987=100
1970	2.09	109.2	2.09	109.2	1.27	96.2
	2.10	109.9	2.10	109.9	1.30	98.8
	2.10	110.2	2.10	110.2	1.33	101.2
	2.09	109.7	2.09	109.7	1.34	101.9
	2.06	108.0	2.06	108.0	1.34	101.5
1975	2.02	105.8	2.02	105.8	1.34	101.6
	2.02	105.7	2.02	105.7	1.33	100.9
	2.02	105.7	2.02	105.7	1.35	102.8
	2.01	105.5	2.01	105.5	1.39	105.2
	1.99	104.3	1.99	104.3	1.38	104.7
1980	1.97	103.0	1.97	103.0	1.38	104.6
	1.97	103.2	1.97	103.2	1.38	105.1
	1.97	103.4	1.97	103.4	1.37	104.4
	1.97	103.3	1.97	103.3	1.36	103.6
	1.96	102.7	1.96	102.7	1.35	102.7
1985	1.95	101.9	1.95	101.9	1.34	101.6
	1.94	101.4	1.94	101.4	1.33	101.4
	1.91	100.0	1.91	100.0	1.32	100.0
1990	1.88	98.6	1.88	98.5	1.31	99.2
1995	1.87	98.0	1.86	97.6	1.29	98.2
2000	1.88	98.3	1.86	97.3	1.30	98.5
2005	1.89	99.0	1.87	98.0	1.31	99.5
2010	1.91	100.3	1.90	99.4	1.33	100.9
2015	1.94	101.5	1.92	100.7	1.35	102.2
2020	1.95	102.3	1.94	101.5	1.36	103.1
2025	1.98	103.5	1.96	102.6	1.37	104.3

Tabell 2:6. (forts) "Försörjningsbörda"; befolkningen i relation till antalet sysselsatta samt till antalet arbetstimmar enligt olika beräkningsalternativ

År	Tot bef/tim ref		Tot bef/tim v35		Tot bef/tim v30		Tot bef/tim 18:6	
	Kvot	Index: 87=100	Kvot	Index: 87=100	Kvot	Index: 87=100	Kvot	Index: 87=100
1970	1.27	96.2						
	1.30	98.8						
	1.33	101.2						
	1.34	101.9						
	1.34	101.5						
1975	1.34	101.6						
	1.33	100.9						
	1.35	102.8						
	1.39	105.2						
	1.38	104.7						
1980	1.38	104.6						
	1.38	105.1						
	1.37	104.4						
	1.36	103.6						
	1.35	102.7						
1985	1.34	101.6						
	1.33	101.4						
	1.32	100.0						
1990	1.30	99.0	1.35	102.5	1.36	103.5	1.31	99.5
1995	1.28	97.6	1.38	105.0	1.41	107.4	1.32	100.4
2000	1.28	96.9	1.40	106.2	1.56	118.4	1.31	99.7
2005	1.29	98.0	1.41	107.3	1.58	119.8	1.33	100.8
2010	1.31	99.4	1.43	108.9	1.60	121.5	1.35	102.3
2015	1.33	100.8	1.45	110.4	1.62	123.2	1.36	103.7
2020	1.34	101.8	1.47	111.4	1.64	124.4	1.38	104.6
2025	1.36	102.9	1.48	112.7	1.66	125.8	1.39	105.9

Bilaga 3

Beräkningar av effekten på arbetskraftsutbudet av längre föräldraledighet

Överslagsberäkning I

Vilken effekt får förlängningen av föräldraledigheten på utbudet av arbetskraft? En grov överslagsberäkning kan göras på följande sätt:

— Antag att det föds 100 000 barn per år. Detta innebär 50 000 *fler* föräldraledighetsår per år om ledigheten utvidgas med ett halvt år, från 12 till 18 månader ($0,5 \text{ år} * 100\,000$).

— Antag vidare att mammorna tar ut hela ledigheten och att 90 procent av dem förvärvsarbetar. Då blir förlusten i arbetskraftsutbud 45 000 "kvinnoarbetsår".

— Antalet kvinnor i arbetskraften är ca 2 miljoner. 45 000 av 2 miljoner är 2,25 procent.

— Kvinnor utför omkring 40 procent av alla arbetstimmar på arbetsmarknaden. 2,25 procent av 40 procent är lika med 0,9 procent.

— Alltså: En förlängning av föräldraförsäkringen med sex månader skulle innebära en minskning av arbetskraftsutbudet med *knappt en procent*.

Motsvarande överslagsberäkning för 1990 ger ett bortfall av arbetskraftsutbud med knappt en halv procent, om man utgår från att alla som tar ut föräldraledighet under 1990 har rätt till 12 plus 3 månaders ledighet, d v s 3 månader längre än för närvarande. Förlänger man ledigheten till totalt två och ett halvt år blir bortfallet av arbetskraft enligt denna överslagskalkyl 2,5-3 procent.

Denna beräkning innehåller ett flertal förenklade antaganden. I en beräkning av framtida bortfall av arbetskraftsutbud bör man ta hänsyn till att antalet födda barn varierar över tiden. Vidare är det en viss, om än inte alltför stor, förenkling att anta att kvinnorna tar ut hela föräldraledigheten. Kanhända kommer männen att ta ut en större del av ledigheten när den blir längre och utsträcks längre i tiden efter födelsen. Andelen kvinnor som förvärvsarbetar i de barnafödande åldrarna är inte exakt 90 procent och deras andel av utförda arbetstimmar är inte exakt 40 procent.

Den största förenklingen är ändå att anta att kvinnor med små barn arbetar lika många timmar per vecka som kvinnor i genomsnitt, vilket det ovan redovisade sättet att räkna implicit innebär. Så är inte fallet, bl a beroende på att kvinnor med småbarn är borta från arbetet mer än kvinnor i genomsnitt.

Vi har också i kalkylen utgått från att förändringen innebär en ökning av ledigheten i förhållande till nuläget med sex (tre/arton) månader. Som visats ovan i rapporten är detta ingalunda självklart, eftersom en del föräldrar med nu gällande regler tycks avstå från att ta ut sina garantimånader p g a den låga ersättningen.

I och med att ledigheten enligt de nya reglerna skall kunna tas ut ända till dess barnet fyller åtta år får man förmoda att i stort sett alla kommer att utnyttja de arton månaderna fullt ut på ett eller annat sätt (i form av hel ledighet eller ned-satt arbetstid). Om man utgår från att en del föräldrar idag avstår från att ta ut månaderna med garantiersättning skulle *ökningen* av ledigheten bli större än den vi räknat med ovan. Man kan dock spekulera i att en del, som under alla förhållanden skulle arbeta deltid under de första åren efter barnets födelse, kommer att använda den ökade föräldraledigheten till att fylla ut sitt deltidsarbete till heltid. I så fall blir det inget bortfall av arbetskraft, men väl en inkomst-förstärkning för föräldrarna.

Överslagsberäkning II

Ett alternativt sätt att beräkna bortfallet av arbetskraft vid förlängd föräldraledighet är att utgå från de beräkningar som presenterats ovan i rapporten (i det s k referensalternativet), men ändra på antagandet om frånvarofrekvensen.

Enligt AKU för 1988 var 0,1 procent av de sysselsatta männen och 3,6 procent av de sysselsatta kvinnorna frånvarande p g a föräldraledighet i samband med barns födelse. Om man ökar på den frånvarofrekvensen i proportion till den förlängning av föräldraledigheten som beräknas ske, minskar det totala utbudet av arbetskraft med 1,3 procent vid en förlängning till 18 månader och med 3,5 procent vid en förlängning till 30 månader.

Vi har då antagit att den *reella* ökningen av ledigheten blir sju månader i 18-månadersalternativet och 19 månader i 30-månadersalternativet, vilket är den främsta förklaringen till att vi får ett större bortfall av arbetstimmar än i den första överslagsberäkningen.

Även denna beräkning innebär (implicit) att vi antar att småbarnsföräldrar har lika lång arbetstid som personer i genomsnitt i samma ålder, vilket inte är fallet. För kvinnor i åldern 20-44 år med barn under sju år var den genomsnittliga veckoarbetstiden år 1988 enligt AKU omkring 29,5 timmar (avser personer i arbete, d v s de som var frånvarande hela mätveckan ingår ej). Kvinnor i genomsnitt i samma åldrar arbetade 34,1 timmar per vecka. Män med småbarn arbetar däremot inte särskilt mycket mindre än män i genomsnitt.

Detaljerad beräkning

En mer noggrann beräkning av hur en förlängning av föräldraledigheten påverkar utbudet av arbetskraft kräver att man studerar småbarnsföräldrarnas "arbetsmarknadsbeteende" mer i detalj. I tabellerna på följande sidor redovisas uppgifter om relativa AK-tal, frånvaro och arbetstider för föräldrar med barn i olika åldrar.

Tabell A. Relativa AK-tal och relativ frånvaro för småbarnsföräldrar

Variabel och kategori	Män	Kvinnor
<i>AK-tal (%)</i>		
Personer med barn under 7 år	97,3	85,8
Personer vars yngsta barn är:		
mindre än 1 år	96,5	77,4
1-2 år	97,4	86,7
3-6 år	97,7	88,9
7-10 år	96,9	92,7
<i>Frånvaro (%)</i>		
Personer med barn under 7 år	13,4	33,5
Personer vars yngsta barn är:		
mindre än 1 år	17,2	85,4
1-2 år	13,0	28,0
3-6 år	11,9	17,4
7-10 år	11,5	17,0
<i>Närvaro (%)</i>		
Personer med barn under 7 år	86,6	66,5
Personer vars yngsta barn är:		
mindre än 1 år	82,8	14,6
1-2 år	87,0	72,0
3-6 år	88,1	82,6
7-10 år	88,5	83,0

Källa: AKUs årsmedeltal för 1988

Som synes stiger kvinnornas arbetskraftstal med barnens ålder, medan frånvaron sjunker. Den höga frånvaron för kvinnor med barn under ett år består naturligtvis i första hand av föräldraledighet.

Männens arbetskraftsdeltagande och frånvaro är inte lika beroende av hur gamla barn de har. Den något högre frånvaron bland män med barn under ett år beror nog främst på pappaledigheten.

Tabell B. Faktisk veckoarbetstid (för personer i arbete) och vanligen arbetad tid (för sysselsatta) bland småbarnsföräldrar

Variabel och kategori	Män	Kvinnor
<i>Faktisk veckoarbetstid (tim)</i>		
Personer med barn under 7 år	42,2	29,3
Personer vars yngsta barn är:		
mindre än 1 år	42	24
1-3 år	42	28
4-6 år	43	31
7-11 år	43	31
<i>Vanligen arbetad tid (timmar)</i>		
Personer med barn under 7 år (%)		
1-19 tim	0,3	6,4
20-24 tim	0,9	18,2
25-29 tim	0,4	10,0
30-34 tim	1,8	25,7
35-39 tim	9,3	8,7
40- tim	87,1	31,0
Samtliga	100	100
Personer vars yngsta barn är:		
mindre än 1 år		
1-19 tim	0,4	5,0
20-34 tim	2,6	35,9
35- tim	97,1	58,9
Samtliga	100	100
1-2 år (%)		
1-19 tim	0,6	6,9
20-34 tim	3,5	58,7
35- tim	95,9	34,3
Samtliga	100	100
3-6 år (%)		
1-19 tim	0,2	6,4
20-34 tim	3,1	57,3
35- tim	96,7	36,3
Samtliga	100	100
7-10 år		
1-19 tim	0,2	5,7
20-34 tim	2,9	49,1
35- tim	96,9	45,1
Samtliga	100	100

Källor: AKUs årsmedeltal för 1988 (SCB) samt "Hushållens arbets tider" (Arbetsidskommittén; tillägsfrågor till AKU i december 1987 och januari 1988).

Den faktiska veckoarbetstiden för kvinnor (i arbete) stiger med barnens ålder. Andelen som vanligen arbetar heltid är dock störst bland kvinnor med barn under ett år, vilket kan synas underligt. Det beror emellertid på att många kvinnor arbetar heltid före nedkomsten, och det är den arbetstiden som uppges som vanligen arbetad tid i AKU. (Som framgår av tabell A var endast 14,6 procent av de sysselsatta kvinnorna i denna kategori närvarande på arbetet 1988). När man sedan återgår till arbetet gör man det ofta på deltid, men sedan stiger andelen heltidsarbetande kvinnor när barnen blir äldre.

Männens arbetstid synes däremot inte påverkas nämnvärt av barnets ålder, varken deras faktiska arbetstid (bland dem som var i arbete) eller den vanligen arbetade tiden (bland sysselsatta män).

Med utgångspunkt från dessa data och vissa antaganden om småbarnsföräldrarnas "arbetsmarknadsbeteende" kan en mer detaljerad beräkning av bortfallet av arbetskraft vid en förlängning av föräldraledigheten göras.

18-månadersalternativet

Antag att föräldrarna, om ingen förlängning av föräldraledigheten skulle ske, skulle arbeta i samma omfattning som föräldrar med barn i åldern 1-2 år gör idag.

Bortfallet av arbetstimmar per vecka och nyfött barn kan då tecknas på följande sätt:

(Rel. AK-tal)*(Närvarofrekv)*(faktisk veckoarbetstid),

allt avseende föräldrar till barn i åldern 1-2 år.

För män erhålls: $0,974 \cdot 0,870 \cdot 42 = 35,6$ timmar

och för kvinnor: $0,867 \cdot 0,720 \cdot 28 = 17,5$ timmar.

Dessa timtal visar bortfallet om antingen mannen eller kvinnan tar ut hela ledigheten. Om, som för närvarande, männen tar ut ungefär fem procent och kvinnorna 95 procent av ledigheten, blir det sammanvägda bortfallet av arbetstimmar per nyfött barn och vecka

$0,05 \cdot 35,6 + 0,95 \cdot 17,5 = 18,4$ timmar.

Skulle männens andel av ledigheten öka till exempelvis 20 procent skulle bortfallet av arbetstimmar på analogt sätt bli

$0,2 \cdot 35,6 + 0,8 \cdot 17,5 = 21,1$ timmar.

Man kan emellertid förmoda att en del av den i AKU observerade frånvaron bland föräldrar till barn i åldern 1-2 år är föräldraledighet. De tolv månaders ledighet som man har rätt till tas ju inte alla ut under barnets första levnadsår. Eftersom vi vill beräkna effekterna av längre föräldraledighet borde denna typ av frånvaro rensas bort ur de faktiska uppgifter som vi har som underlag för våra

antaganden. Detta går emelleritd inte att göra exakt utifrån den statistik som är tillgänglig.

Låt oss i stället anta att frånvaron (och därmed andelen personer i arbete, närvaron) för den aktuella gruppen skulle vara densamma som för föräldrar med barn i åldern 3-6 år. Med denna ändring av förutsättningarna blir bortfallet av arbetstimmar per vecka och barn följande:

För män: $0,974 \cdot 0,881 \cdot 42 = 36,0$ timmar.

För kvinnor: $0,867 \cdot 0,826 \cdot 28 = 20,1$ timmar.

Om männen tar ut fem och kvinnorna 95 procent av ledigheten skulle bortfallet av arbetsutbud bli 20,9 timmar per vecka och barn, och om männen ökar sin andel av ledigheten till 20 procent blir bortfallet 23,3 timmar.

Skulle en del av förlängningen av föräldraledigheten tas ut i form av delade dagar skulle bortfallet av arbetskraft sannolikt bli mindre. Man kan förmoda att många föräldrar (främst kvinnor) med småbarn skulle använda ledigheten till att fylla ut det deltidsarbete man under alla förhållanden skulle haft och på så sätt få en inkomstförstärkning.

Om man som ett extremfall antar

- att *hela* ökningen av föräldraledigheten tas ut i form av delade dagar,
- att *allt* tas ut av kvinnorna och
- att *alla* kvinnor som annars skulle arbetat mindre än 30 timmar använder föräldraledigheten till att fylla ut sin deltid medan resten utnyttjar ledigheten fullt ut,

så skulle bortfallet av arbetstimmar bli ungefär hälften så stort som om man antar att hela ökningen av ledigheten utnyttjades fullt ut av alla. Vi har då utgått från att uppskattningsvis hälften av alla kvinnor med barn i åldern 1-8 år idag arbetar 30 timmar eller mindre. Deras arbetskraftsutbud skulle under de angivna förutsättningarna *inte* påverkas av den längre föräldraledigheten.

Det bör betonas att detta är ett extremalternativ. F n tas enligt RFV bara tre procent av föräldraledigheten ut i form av delade dagar. Det förefaller därför högst osannolikt att hela ökningen till 18 månader skulle komma att tas ut i form av delade dagar i kombination med kortare arbetstid av alla dem som arbetar 30 timmar eller mindre. Till detta kan läggas att man i riksdagsbeslutet om utbyggnad av barnomsorgen definierat full behovstäckning som tillgång till barnomsorg för alla barn över ett och ett halvt år. Rätt till dagisplats eller annan barnomsorg skulle man alltså inte få förrän hela föräldraledigheten om 18 månader tagits ut.

30-månadersalternativet

Vid en ytterligare ökning av föräldraledigheten från 18 till 30 månader finns anledning förmoda att det blir vanligare att man utnyttjar ledigheten till att fylla ut det deltidsarbete man under alla förhållanden skulle haft till heltid. För att "gaffla in" effekten på arbetskraftsutbudet gör vi som ovan i 18-månadersalternativet två beräkningar. I det *första fallet* antar vi att hela ökningen med 12 månader används som ledighet. I det *andra fallet* antar vi att ökningen utnyttjas som utfyllnad av deltid av personer som skulle arbetat 30 timmar eller mindre (vilka alltså antas ha den arbetstid de under alla förhållanden skulle haft), medan övriga antas utnyttja ledigheten fullt ut. I båda fallen antas att föräldrarna, om förlängningen inte genomförs, skulle komma att arbeta i samma omfattning som föräldrar till barn i åldern 3-6 år gör idag.

I det *första fallet* kan bortfallet av arbetstimmar tecknas på följande sätt:

För män: $0,977 \cdot 0,881 \cdot 43 = 37,0$ timmar per barn och vecka.

För kvinnor: $0,889 \cdot 0,826 \cdot 31 = 22,8$ timmar per barn och vecka.

Antar man att mannen tar ut fem procent och kvinnan 95 procent av ledigheten blir bortfallet 23,5 timmar och om mannen ökar sin andel av ledigheten till 20 procent blir bortfallet 25,6 timmar per barn och vecka.

I det *andra fallet* blir bortfallet av arbetstimmar ungefär hälften så stort som i det första fallet, eftersom uppskattningsvis hälften av alla kvinnor med småbarn arbetar 30 timmar eller mindre. Skulle männen ta en större del av föräldraledigheten blir bortfallet större, eftersom de nästan uteslutande arbetar heltid.

Det vi hittills beräknat är bortfallet av arbetstimmar per nyfött barn och vecka. För att få fram effekten på det totala arbetskraftsutbudet ett givet år måste det beräknade bortfallet multipliceras med antalet födda barn och det antal veckor som förlängningen av föräldraledigheten innebär.

I nedanstående tabell har det totala arbetskraftsbortfallet beräknats, under förusättning att det föds 100 000 barn per år och att förlängningen till 18 månader innebär en *reell* förlängning med sju månader (=30 veckor). Detta bortfall har sedan jämförts med det totala utbudet av arbetskraft under år 1987, vilket enligt nationalräkenskaperna var 6380 miljoner timmar.

Tabell C. Beräknat bortfall av arbetstimmar vid förlängning av föräldraledigheten (procent)

Alternativ	Bortfall per barn och vecka (timmar)	Totalt bortfall (milj tim)	Bortfallets andel av totala utbudet (%)
<i>18 månader (30 v)</i>			
Hel ledighet			
- Män 5 %, kv 95 %	20,9	62,7	1,0
- Män 20 %, kv 80 %	23,3	69,9	1,1
Delvis utfyllnad av deltid			
- Män 5 %, kv 95 %	..	..	ca 0,5
- Män 20 %, kv 80 %	..	..	ca 0,6
<i>Ytterligare 12 månader</i>			
Hel ledighet			
- Män 5 %, kv 95 %	23,5	122,2	1,9
- Män 20 %, kv 80 %	25,6	133,1	2,1
Delvis utfyllnad av deltid			
- Män 5 %, kv 95 %	..	..	ca 1,0
- Män 20 %, kv 80 %	..	..	ca 1,1

Sammanfattning

En sammanställning av resultaten av de olika sätten att beräkna bortfallet av arbetskraftsutbud vid längre föräldraledighet redovisas i tabell nedan.

Beräkningsalternativ	18 månader	30 månader
Överslagsberäkning I	0,9 %	2,5 - 3 %
Överslagsberäkning II	1,3 %	3,5 %
Detaljerad beräkning		
- hel ledighet	1,0 - 1,1 %	2,9 - 3,2 %
- delvis utfyllnad av deltid	0,5 - 0,6 %	1,5 - 1,7 %
- hel ledighet 18 mån, sedan delvis utfyllnad av deltid	- - -	2,0 - 2,2 %

Förlängningen av föräldraledigheten till *18 månader* torde komma att innebära ett bortfall av arbetstimmar om ungefär *en procent* av det totala utbudet om det föds 100 000 barn per år. Det är nämligen övervägande troligt att merparten av tiden tas ut som hel ledighet. Enligt den befolkningsprognos som ligger till grund för beräkningarna kommer det att födas mellan 100 000 och 110 000 barn per år under tiden fram till 2025.

Skulle ledigheten ökas till *30 månader* blir arbetskraftsbortfallet drygt två procent, om man antar att ledigheten upp till 18 månader tas ut som hel ledighet, medan de resterande 12 månaderna tas ut som delade dagar och därvid av en del används till att fylla ut det deltidsarbete man ändå skulle haft till heltid. Detta får nog betraktas som ett ytterlighetsfall. Därför är nog *2,5 procents* bortfall av arbetstimmar en mer rimlig bedömning av effekten på arbetskraftsutbudet av detta alternativ.

Bilaga 4

Beräknat bortfall av arbetstimmar i olika näringsgrenar vid förkortning av arbetstiden

Beräkningsprinciper och dataunderlag

Kortare arbetsvecka samt längre semester respektive föräldraledighet kommer att slå igenom olika hårt i olika näringsgrenar, beroende på ålders- och könsfördelningen hos dem som arbetar i respektive näringsgren och på fördelningen mellan anställda och företagare och mellan arbetare och tjänstemän.

— Om andelen *kvinnor* är stor (som t ex i sjukvården) blir effekten av kortare arbetsvecka relativt liten, eftersom många kvinnor arbetar deltid och alltså (enligt våra antaganden) inte kommer att minska sin arbetstid lika mycket som männen.

— Om andelen *företagare* är stor (som t ex i jordbruket) blir effekten av kortare arbetsvecka jämförelsevis liten, eftersom vi antar att företagarna inte kommer att ändra sina arbetstider vid en generell förkortning av veckoarbetstiden.

— Om andelen *unga kvinnor* är stor (som t ex i barnomsorgen) får förlängningen av föräldraledigheten större genomslag än genomsnittligt.

— Om andelen *tjänstemän* är stor (som t ex i den offentliga sektorn) blir effekten av förlängd semester liten, om man som vi antar att de som idag redan har lång semester *inte* kompenserar sig genom att avtala om ytterligare förlängning av sin semester.

Vi har med utnyttjande av data från SCBs arbetskraftsundersökningar (AKU), SCBs årliga sysselsättningsstatistik (ÅRSYS) och SCBs undersökning för semesterkommitténs räkning om semesterförmånderna hos olika kategorier av anställda uppskattat bortfallet av arbetstimmar i olika näringsgrenar vid olika slag av arbetstidsförkortningar.

Årsarbetstiden per sysselsatt i en näringsgren kan tecknas som
(faktisk arbetstid per vecka) x (antalet arbetsveckor).

Antalet arbetsveckor beräknas som
(52 - 2 veckor helgdagar - semesterveckor - övrig frånvaro).

Vid en minskning av veckoarbetstiden med x procent kommer också årsarbetstiden att minska med x procent, om antalet arbetsveckor inte förändras.

Förlänger man semestern eller föräldraledigheten påverkas antalet arbetsveckor. Den procentuella effekten på årsarbetstiden blir då inte bara beroende av hur mycket semesterfrånvaron respektive föräldraledigheten ökar i respek-

tive näringsgren utan även av antalet arbetsveckor i näringsgrenen i utgångsläget, dvs hur lång semestern är idag och omfattningen av frånvaron av andra orsaker än semester, exempelvis sjukdom och föräldraledighet.

Den genomsnittliga veckoarbetstiden i varje näringsgren har beräknats ur AKU. Antalet arbetsveckor har beräknats genom multiplikation av 50 veckor med $(1 - \text{frånvarofrekvensen enligt AKU})$. Att vi utgått från 50 veckor beror på att ungefär två veckor går bort i helgdagar.

Den nedbrytning av statistiken på näringsgrenar som krävs för att uppskatta bortfallet av arbetstimmar och de antaganden som i vissa fall måste göras innebär att beräkningsresultaten kan innehålla relativt stora slumpfel och därför måste omges med vissa reservationer.

Effekten av kortare arbetsvecka

Genom en specialbearbetning av AKU-data för 1988 har vi för varje näringsgren fördelat de sysselsatta efter deras vanliga arbetstid. Därefter har vi med samma antaganden som i beräkningarna för hela arbetsmarknaden räknat fram den faktiska arbetstidsminskning i varje näringsgren som blir följden av en generell förkortning av veckoarbetstiden, och sedan jämfört den "nya" veckoarbetstiden med den faktiska för 1988. Vi har beräknat effekterna av en förkortning till 35 timmar per vecka och därvid antagit att 25 procent av dem som nu arbetar s k lång deltid (20-34 timmar) kommer att gå upp på heltid.

Som väntat blir resultatet att bortfallet av arbetstimmar blir störst inom industri, byggnadsverksamhet, gruvor och el-, gas- och vattenverk (omkring 10 procent), där andelen män är stor och andelen egna företagare är liten. Bortfallet blir förhållandevis litet inom handel, hotell och restaurangverksamhet och inom den offentliga sektorn (omkring 6 procent), där andelen kvinnor är stor.

Resultaten redovisas utförligare i tabell B.

Observera, att de procenttal som redovisas i denna bilaga avser bortfallet av arbetstimmar i jämförelse med situationen 1988. I beräkningarna avseende hela arbetsmarknaden har vi jämfört alternativet med kortare arbetsvecka med det s k referensalternativet. I referensalternativet har vi som framgått ovan antagit att kvinnornas veckoarbetstid kommer att öka med i genomsnitt en timme fram till sekelskiftet. Det förklarar varför bortfallet summerat över alla näringsgrenar blir mindre än i våra beräkningar för hela arbetsmarknaden presenterade i själva rapporten.

Effekten av längre semester

Data om semesternas längd i olika näringsgrenar har vi hämtat från den undersökning som SCB gjorde för semesterkommitténs räkning, och som avser semesterförmånerna under 1986. De resultat som redovisas i denna bilaga skall alltså jämföras med det s k "AKU-alternativet" i själva rapporten.

Vid uppskattningen av bortfallet av arbetstimmar har vi gått tillväga på samma sätt som i beräkningarna avseende hela arbetsmarknaden och således bl a utgått från att de som redan har lång semester *inte* kommer att kompensera sig genom att avtala om ytterligare förlängning av sin semester. Vi får för varje näringsgren en beräknad genomsnittlig förlängning av semestern uttryckt i antal

veckor. Denna förlängning dividerar vi med det genomsnittliga antalet arbetsveckor i utgångsläget och får på så sätt fram bortfallet uttryckt i procent.

Även vid en förlängning av semestern kommer industrin, gruvorna och byggnadsverksamheten att få vidkännas det största bortfallet av arbetstimmar (2 - 2,5 procent vid sex veckors semester). Även handeln skulle drabbas hårdare än genomsnittet för arbetsmarknaden. Däremot skulle den offentliga sektorn och samfärdsel, post och televerksamheten beröras förhållandevis litet (omkring en procent).

Resultaten redovisas utförligare i tabell C.

Effekten av längre föräldraledighet

Vid beräkningen av effekterna av längre föräldraledighet har vi utgått från uppgifter i AKU om andelen föräldralediga kvinnor och män i olika åldrar i dagsläget. Dessa andelar har sedan multipliceras med den förlängning av föräldraledigheten som är aktuell (uttryckt i procent), varvid man får fram den ökning av andelen föräldralediga som man kan förvänta sig. För att få fram effekten i varje näringsgren har vi vägt ihop den beräknade ökningen av föräldraledigheten med hänsyn till köns- och åldersfördelningen i respektive näringsgren. Uppgifter om detta har vi hämtat från den årliga, totalräknade sysselsättningsstatistiken för år 1986. Den sålunda beräknade ökningen av frånvaron i varje näringsgren har sedan korrigerats så att totalen över alla näringsgrenar stämmer med våra detaljerade beräkningar för hela arbetsmarknaden. Skälet till denna korrektion är att vi i beräkningarna för enskilda näringsgrenar inte haft möjlighet att på annat sätt ta hänsyn till att småbarnsföräldrar arbetar färre timmar än genomsnittet.

Det sätt att räkna som ovan beskrivits innebär att vi, i brist på tillförlitliga data, utgått från att frekvensen föräldralediga endast beror av kön och ålder och *inte* av näringsgren. Detta antagande torde väl ligga ganska nära sanningen, även om man vet att det finns ett visst beroende mellan exempelvis utbildningsnivå och vid vilken ålder man skaffar barn och att utbildningsnivån bland de förvärvsarbetande varierar mellan näringsgrenarna.

Bortfallet av arbetstimmar vid en förlängning av föräldraledigheten blir som väntat störst inom den offentliga sektorn, främst inom hälso och sjukvård och socialvård (2,2 procent). Även hotell och restauranger samt bank- och försäkringsbranschen skulle drabbas hårdare än genomsnittet, medan byggnadsverksamheten och industrin (utom teko) skulle klara sig lindrigt undan.

Resultaten redovisas utförligare i tabell D.

Effekten av beslutade och föreslagna reformer

En förlängning av föräldraledigheten till 18 månader har beslutats av riksdagen och skall vara genomförd senast till 1 juli 1991. Sex veckors semester för alla utlovades i regeringsdeklarationen efter valet 1988. Det är således rimligt att anta att båda dessa reformer har genomförts inom en ganska nära framtid och därför intressant att se vad de sammantaget skulle betyda i bortfall av arbetstimmar i olika näringsgrenar.

De beräkningar som redovisats ovan visar att handel, hotell och restauranger

kommer att få det största bortfallet av arbetstimmar. Effekten av förlängd semester blir större än för genomsnittet och andelen föräldralediga ligger på genomsnittet. Även industrin skulle drabbas relativt hårt, särskilt livsmedelsindustri och teko-industri. Semesterförmånerna är idag relativt dåliga i industrin som helhet och i livsmedelsindustrin och tekoindustrin är dessutom andelen kvinnor hög, varför effekten av förlängd föräldraledighet slår igenom starkt.

Branschen el-, gas- och vattenförsörjning samt samfärdsel, post och tele klarar sig relativt lindrigt undan. Dels är semesterförmånerna i dessa branscher idag bättre än genomsnittet för arbetsmarknaden, dels är andelen unga kvinnor relativt liten, varför föräldraledigheten inte slår igenom så kraftigt.

Tabell A. Beräknat antal arbetsveckor i olika näringsgrenar 1987

	Näringsgren	Frånvaro (%) 1987 enl AKU	Arbetsveckor 50*(100-frånv)
11	Jordbruk, jakt	8.1	46.0
12	Skogsbruk	15.8	42.1
13	Fiske	16.7	41.7
1	JORDBRUK, M M	10.1	45.0
2	GRUVOR M M	22.7	38.7
31	Livsmedelsindustri	18.4	40.8
32	Teknoindustri	17.9	41.1
33	Trävaruindustri	17.3	41.4
34	Massa o papper, graf. ind	18.9	40.6
35	Kemisk industri	16.5	41.8
36	Jord- och stenindustri	16.5	41.8
37	Järn- och stålverk	17.2	41.4
38	Verkstadsindustri	16.8	41.6
39	Övrig industri	19.0	40.5
3	INDUSTRI	17.3	41.4
4	EL-, GAS- O VATTENVERK	13.9	43.1
5	BYGGNADSVERKSAMHET	14.8	42.6
61	Partihandel	12.9	43.6
62	Detaljhandel	14.9	42.6
63	Hotell och restaurang	15.1	42.5
6	HANDEL, HOTELL, RESTAURANG	14.3	42.9
71	Samfärdsel	16.6	41.7
72	Post och tele	19.0	40.5
7	SAMFÄRDSEL, POST, TELE	17.4	41.3
81	Bankverksamhet	14.2	42.9
82	Försäkringsverksamhet	15.2	42.4
83	Fast.förv o -förm, uppdrag	14.4	42.8
8	BANK, FÖRSÄKRING, M M	14.5	42.8
91	Offentlig förvaltning, m m	15.6	42.2
92	Renhållning	19.5	40.3
931	Undervisning	19.7	40.2
933	Hälso- och sjukvård	21.8	39.1
934	Socialvård	20.2	39.9
932+5	Ideella organisationer	13.3	43.4
942	Bibliotek, muséer	14.4	42.8
941	Scen- och konstnärlig verks.	16.8	41.6
951	Reparationsverkstäder	12.4	43.8
952-9	Tvätterier, m m	15.1	42.5
95	Summa personlig service	13.8	43.1
9	OFFENTLIGA TJÄNSTER M M	19.2	40.4
	SAMTLIGA	16.9	41.6

Anmärkning: Vid beräkningen av antalet närvaroveckor har vi utgått från 50 arbetsveckor, eftersom ungefär 2 veckor går bort i helgdagar.

Tabell B. Effekten i olika näringsgrenar av en generell arbetstidsförkortning till 35 timmar per vecka

Näringsgren		Timmar förkortn	Vecko- arbetid	Procent förkortn
11	Jordbruk, jakt	-1.05	50.1	-2.1
12	Skogsbruk	-3.64	41.2	-8.8
13	Fiske	-0.62	55.8	-1.1
1	JORDBRUK, M M	-1.64	48.3	-3.4
2	GRUVOR M M	-3.99	38.8	-10.3
31	Livsmedelsindustri	-3.50	38.4	-9.1
32	Teknoindustri	-2.96	36.8	-8
33	Trävaruindustri	-3.79	38.6	-9.8
34	Massa o papper, grafisk ind	-3.36	37.5	-9
35	Kemisk industri m m	-3.84	38.3	-10
36	Jord- och stenindustri	-3.75	38.7	-9.7
37	Järn- och stålverk	-3.78	37.9	-10
38	Verkstadsindustri	-4.08	38.9	-10.5
39	Övrig industri	-2.90	36.2	-8
3	INDUSTRI	-3.82	38.4	-9.9
4	EL-, GAS- OCH VATTENVERK	-4.08	38.6	-10.6
5	BYGGNADSVERKSAMHET	-3.85	40.1	-9.6
61	Partihandel	-3.66	40.2	-9.1
62	Detaljhandel	-1.52	36.8	-4.1
63	Hotell och restaurang	-2.32	38.1	-6.1
6	HANDEL, HOTELL, RESTAURANG	-2.36	38.2	-6.2
71	Samfärdsel	-3.43	40	-8.6
72	Post och tele	-3.31	35.4	-9.4
7	SAMFÄRDSEL, POST, TELE	-3.39	38.5	-8.8
81	Bankverksamhet	-3.17	37	-8.6
82	Försäkringsverksamhet	-3.16	37	-8.5
83	Fast.förv. o förm, uppdrag	-2.96	39.4	-7.5
8	BANK, FÖRSÄKRING, M M	-3.03	38.6	-7.8
91	Off förvaltning	-3.50	37.5	-9.3
92	Renhållning	-2.62	35.4	-7.4
931	Undervisning	-2.44	35.8	-6.8
933	Hälso- och sjukvård	-1.73	33.1	-5.2
934	Socialvård	-1.83	33.6	-5.4
932+5	Ideella organisationer m m	-3.14	30.8	-10.2
942	Bibliotek, muséer	-1.71	37.4	-4.6
941	Scen- och konstnärlig verks	-2.41	37.4	-6.4
951	Reparationsverkstäder	-2.57	41.1	-6.3
99	Tvätterier m m	-1.65	36.2	-4.6
95	Summa personlig service, m m	-2.05	38.7	-5.3
9	OFFENTLIGA TJÄNSTER M M	-2.23	34.7	-6.4
	SAMTLIGA	-2.85	38.1	-7.5

Tabell C. Beräknat bortfall av arbetstimmar vid förlängning av semestern till sex respektive sju veckor

Näringsgren		Sex veckor		Sju veckor	
		Bortfall av veckor tim (%)		Bortfall av veckor tim (%)	
11	Jordbruk, jakt	0.82	1.8	1.75	3.8
12	Skogsbruk	0.65	1.5	1.50	3.6
13	Fiske	1.00	2.4	2.00	4.8
1	JORDBRUK, M M	0.74	1.6	1.63	3.6
2	GRUVOR M M	0.91	2.4	1.91	4.9
31	Livsmedelsindustri	0.93	2.3	1.91	4.7
32	Tekoindustri	0.80	1.9	1.68	4.1
33	Trävaruindustri	-0.95	2.3	1.93	4.7
34	Massa o papper, graf. ind	0.79	1.9	1.78	4.4
35	Kemisk industri	-0.87	2.1	1.86	4.5
36	Jord- och stenindustri	0.82	2.0	1.74	4.2
37	Järn- och stålverk	0.90	2.2	1.89	4.6
38	Verkstadsindustri	0.88	2.1	1.85	4.4
39	Övrig industri	1.00	2.5	2.00	4.9
3	INDUSTRI	0.88	2.1	1.84	4.4
4	EL-, GAS- O VATTENVERK	0.42	1.0	1.10	2.6
5	BYGGNADSVERSAMHET	0.81	1.9	1.73	4.1
61	Partihandel	0.83	1.9	1.79	4.1
62	Detaljhandel	0.86	2.0	1.83	4.3
63	Hotell och restaurang	0.89	2.1	1.86	4.4
6	HANDEL, HOTELL, RESTAURANG	0.85	2.0	1.82	4.2
71	Samfärdsel	0.61	1.5	1.39	3.3
72	Post och tele	0.10	0.2	0.50	1.2
7	SAMFÄRDESEL, POST, TELE	0.39	0.9	1.02	2.5
81	Bankverksamhet	0.53	1.2	1.38	3.2
82	Försäkringsverksamhet	0.33	0.8	0.96	2.3
83	Fast.förv o -förm, uppdrag	0.67	1.6	1.55	3.6
8	BANK, FÖRSÄKRING, M M	0.59	1.4	1.42	3.3
91	Offentlig förvaltning, m m	0.17	0.4	0.62	1.5
92	Renhållning	0.82	2.0	1.73	4.3
931	Undervisning	0.28	0.7	0.73	1.8
933	Hälso- och sjukvård	0.51	1.3	1.35	3.5
934	Socialvård	0.52	1.3	1.34	3.4
932+5	Ideella organisationer	0.45	1.0	1.13	2.6
942	Bibliotek, muséer	0.28	0.7	0.96	2.2
941	Scen- och konstnärlig verks.	0.56	1.3	1.37	3.3
951	Reparationsverkstäder	0.92	2.1	1.88	4.3
99	Tvätterier, m m	0.93	2.2	1.91	4.5
95	Summa personlig service	0.93	2.2	1.90	4.4
9	OFFENTLIGA TJÄNSTER M M	0.43	1.1	1.12	2.8
	SAMTLIGA	0.63	1.5	1.45	3.5

Tabell D. Beräknat bortfall av arbetstimmar vid förlängning av föräldraledigheten till 18 månader

Näringsgren		Veckor	Procent bortfall av arb. timmar	
			Okorr	Korr
11	Jordbruk, jakt	0.22	0.5	0.4
12	Skogsbruk	0.13	0.3	0.2
13	Fiske	0.07	0.2	0.1
1	JORDBRUK, M M	0.18	0.4	0.3
2	GRUVOR M M	0.15	0.4	0.3
31	Livsmedelsindustri	0.45	1.1	0.8
32	Tekoindustri	0.61	1.5	1.1
33	Trävaruindustri	0.22	0.5	0.4
34	Massa o papper, graf. ind	0.38	0.9	0.7
35	Kemisk industri	0.41	1.0	0.7
36	Jord- och stenindustri	0.25	0.6	0.5
37	Järn- och stålverk	0.2	0.5	0.4
38	Verkstadsindustri	0.29	0.7	0.5
39	Övrig industri	0.43	1.1	0.8
3	INDUSTRI	0.33	0.8	0.6
4	EL-, GAS- O VATTENVERK	0.22	0.5	0.4
5	BYGGNADSVERKSAMHET	0.12	0.3	0.2
61	Partihandel	0.37	0.8	0.6
62	Detaljhandel	0.59	1.4	1.1
63	Hotell och restaurang	0.76	1.8	1.4
6	HANDEL, HOTELL, RESTAURANG	0.54	1.3	1.0
71	Samfärdsel	0.31	0.7	0.6
72	Post och tele	0.56	1.4	1.0
7	SAMFÄRDSEL, POST, TELE	0.39	0.9	0.7
81	Bankverksamhet	0.7	1.6	1.2
82	Försäkringsverksamhet	0.79	1.9	1.4
83	Fast.förv o -förm, uppdrag	0.38	0.9	0.7
8	BANK, FÖRSÄKRING, M M	0.56	1.3	1.0
91	Offentlig förvaltning, m m	0.58	1.4	1.0
92	Renhållning	0.67	1.7	1.3
931	Undervisning	0.56	1.4	1.1
933	Hälso- och sjukvård	1.16	3.0	2.2
934	Socialvård	1.18	3.0	2.2
932 + 5	Ideella organisationer	0.49	1.1	0.9
942	Bibliotek, muséer	0.58	1.4	1.0
941	Scen- och konstnärlig verks.	0.58	1.4	1.1
951	Reparationsverkstäder	0.14	0.3	0.2
99	Tvätterier, m m	0.83	2.0	1.5
95	Summa personlig service	0.48	1.1	0.8
9	OFFENTLIGA TJÄNSTER M M	0.85	2.1	1.6
	SAMTLIGA	0.55	1.3	1.0

Anmärkning: Beträffande "okorr" och "korr" värden, se texten.

Bilaga 5

STATISTISKA CENTRALBYRÅN

1987-02-20

Avdelningen för

arbetsmarknadsstatistik

Olle Wessberg

Förändrade arbetskraftsundersökningar

I. Bakgrund

Sedan början av 60-talet genomför SCB arbetskraftsundersökningar (AKU). Alltifrån starten har i stort sett samma definitioner och intervjublankett tillämpats. Som förebild användes vid introduktionen motsvarande undersökningar i USA.

Under de drygt 25 år undersökningen genomförts har stora förändringar skett på arbetsmarknaden vilka lett till att AKU med i stort sett oförändrade definitioner och intervjublankett fått svårigheter att fånga upp relevanta företeelser på arbetsmarknaden. Kvinnornas utträde i förvärvslivet, ökad rätt till frånvaro i arbetet, utbildningssystemets utbyggnad, utslagningen på arbetsmarknaden har t ex gjort att statistik om frånvaro och dess orsaker, studerande och arbetsoförmögna fått allt större betydelse vid sidan av uppgifterna om förvärvsarbete och arbetslösa.

Kritik har också riktats mot de grundläggande definitionerna av kategorierna arbetslös, sysselsatt m m. Vidare har under senare år efterfrågan på flödesstatistik avseende arbetsmarknaden kraftigt ökat.

Ett projekt har därför pågått inom SCB för att göra en revision av innehållet och definitionerna i arbetskraftsundersökningarna. Syftet med projektet har varit att få fram ett nytt, mer flexibelt mätinstrument för att möjliggöra en mer relevant redovisning av befolkningens anknytning till arbetsmarknaden. En bättre mätning av anknytningen till arbetsmarknaden innebär också större möjligheter till redovisning av flöden på arbetsmarknaden. Samtidigt bör möjligheterna till historiska jämförelser bevaras. Avsikten har också varit att försöka avhjälpa vissa kvalitetsbrister som det tidigare mätinstrumentet givit upphov till.

Projektarbetet har lett fram till ett antal förändringar av AKU och som införs från 1987. Vilka förändringarna är framgår av nedanstående redogörelse.

II. Förändringar

1. Gamla och nya AKU skiljer sig i huvudsak på följande punkter vad gäller *innehåll och definitioner*

a) Nya variabler:

- anknytningsgrad (inkl. typ av tidsbegränsad anställning)
- utbildningsnivå och inriktning (redovisas en gång per år)
- studietimmar
- övertid/mertid
- frånvaro kortare än 1 vecka
- undersysselsättning
- bisyssla: bransch, yrke, arbetstid (mätveckan och vanligen)
- avslutade arbetslöshetsperioder (veckor)
- fackförbundstillhörighet

b) Utgår ur den månatliga redovisningen

- orsak till deltidsarbete (föreslås göras intermittent)
- regional redovisning (den regionala urvalsförstärkningen togs bort 1986, så regional redovisning kan endast ske års- och kvartalsvis)

c) Definitionsförändringar av variabler som ingår i AKU

- medhjälpande familjemedlemmar som arbetar 1-14 tim räknas som sysselsatta (mot tidigare utanför arbetskraften) och medhjälpande som är tillfälligt frånvarande från arbetet betraktas som sysselsatta (mot tidigare utanför arbetskraften)
- alla permitterade är sysselsatta (frånvarande)
- studier med lön inom företag är arbete (även om det innebär frånvaro från arbetsplatsen)
- genomsnittlig arbetstid per vecka (ändrat beräkningssätt)
- bransch och yrke baseras på vanlig sysselsättning ej mätvecksspecifik som i AKU t o m 1986
- egen företagare kan ha aktiebolag (tidigare anställd)
- förkortad arbetssökandeperiod (åtgärd vidtagen 4 veckor innan mät-tillfället gäller nu mot tidigare 60 dagar)

d) Förändrade frågor för att förbättra kvaliteten och öka flexibiliteten i redovisningen av vissa variabler

- för att möjliggöra klassificering på grupperna arbetssökande och latent arbetssökande måste frågor om man vill, kan och sökt arbete besvaras
- anställningens art redovisas mer detaljerat än tidigare (ex kan landstings- och kommunalt anställda särredovisas).
- barnets ålder registreras med födelsetid (år, månad) i stället för nuvarande åldersklasser. Åldersavgränsning uppåt 25 år (nuvarande 0-16 år).

2. Av de föreslagna variablerna är *anknytningsgrad* helt ny och oprövad inom arbetsmarknadsstatistiken. Den mäter individens generella anknytning till arbetsmarknaden och är inte knuten till någon speciell mätvecka. Variabeln är bl a motiverad ur flödesstatistiksynpunkt.

Med hjälp av variabeln kan följande huvudgrupper redovisas:

- stabilt sysselsatta
- instabilt sysselsatta. Arbetar sporadiskt eller med osäkra anställningsförhållanden
- stabilt utan sysselsättning

3. En i huvudsak *ny principiell uppläggning* för insamlande av intervjuuppgifterna används. Den bygger på att uppgifter insamlade vid föregående intervju-tillfälle utnyttjas vid den aktuella intervjun.

Genom denna metod underlättas intervjuarbetet och riskerna för felklassificeringar minimeras. En vanlig källa till felklassificeringar är att samma svar vid olika tillfällen tolkas olika. Skenbara förändringar i en persons arbetssituation undviks på detta sätt och möjligheterna till bra flödesstatistik förbättras avsevärt.

4. I den nya AKUn kommer att ingå ett antal intermittenta undersökningar så undersöks t ex

- Årssystemet, dvs intervjupersonernas sysselsättningsförhållanden hela föregående år (görs i februari)
- Intervjuer med äldre personer (65-74 år) under sista kvartalet varje år

Långtidsfrånvaro och dess orsaker, deltidsarbete och dess orsaker är två andra exempel på intermittenta undersökningar i framtiden när det nya AKU-systemet fungerar i sin helhet.

5. Resultaten av nya AKU redovisas enligt en helt ny tabellplan som ger möjligheter till analys av de nya variablerna i AKU, anknytningsgrad, övertid, bisysslor etc utan att ge avkall på möjligheterna till analys av de mer traditionella variablerna i AKU. Statistiska Meddelanden (SM) och pressmeddelandet har också fått en ny form.

III. Genomförande

En av de stora fördelarna med AKU är att förhållandevis få tidsseriebrott förekommit och de som finns är av mindre betydelse. Detta beror främst på att AKUs definitioner varit i stort sett oförändrade sedan starten. Det har därför starkt framhållits att övergången till en ny AKU inte får omöjliggöra tidsjämförelser bakåt i tiden. Vid införande av nya AKU kommer därför en länkning av resultaten från "gamla" och "nya" AKU att ske. Denna kan kortfattat beskrivas som följer:

- De nyttillkommande intervjupersonerna har under 1986 intervjuats enligt det nya systemet medan de som tidigare varit med i AKU har fortsatt att intervjuas enligt det gamla systemet. Under 1986 har på detta sätt byggts upp en kunskap om metodskillnadernas betydelse för nivåerna i skattningarna. Fr o m 1987 intervjuas samtliga enligt det nya systemet.
- Genom en speciell utarbetad metod har resultaten enligt de två metoderna under 1986 sammanvägts så att det som redovisats för 1986, nivå- och definitionsmässigt är jämförbart med tidigare års resultat.
- Den kunskap som under 1986 byggts upp om de olika metodernas betydelse för nivån i skattningarna har utnyttjats till att ta fram koefficienter för de viktigaste variablerna, som kan användas vid omräkning av resultaten från AKU 1986 och göra dem jämförbara med AKU fr o m 1987. På detta sätt skapas en länk bakåt i tiden.

Följande sammanfattning av den nya metodens effekter på nivåerna kan göras.

- *Sysselsatta*: Nya AKU innebär att skattningen av sysselsättningen är ca 0,7 % högre än tidigare. Ökningen ligger framförallt hos kvinnor och på de yngre åldersgrupperna.
- *I arbete och frånvarande* som tillsammans utgör de sysselsatta visar också något högre nivåer i nya AKU. Skillnaderna är dock ej signifikanta. I arbete ligger ca 0,5 % högre och frånvarande drygt 1 % högre. Kvinnorna visar de största ökningarna i båda fallen.
- *Arbetslösa*. Genom att mera strikt tillämpa de kriterier som gäller för att räknas som arbetslös nämligen kunna, vilja och ha sökt arbete, ligger nivån för arbetslösa betydligt lägre i nya AKU. *Minskningen är ca 16 %*. *Relativa arbetslöshetsstalet* minskar med ca 0,5 procentenheter. Minskningen ligger framför allt på den äldsta åldersgruppen och med någon övervikt för kvinnorna.
- *Arbetskraften*. Eftersom sysselsättningen ligger högre och arbetslösheten lägre i nya AKU påverkas arbetskraften inte i så hög utsträckning totalt. För männen är skillnaden knappt märkbar, för kvinnorna ligger nivån ca 1 % högre. *Relativa arbetskraftstalet* totalt ligger ca 0,3 procentenheter högre än tidigare och för kvinnor ca 0,7 procentenheter högre.
- *Latent arbetssökande*. En dryg fördubbling av antalet latent arbetssökande kan noteras i nya AKU. En del av denna ökning består troligen av att några av de som tidigare var arbetslösa nu är latent arbetslösa. Ett något större antal intervjupersoner får också de frågor som används vid klassificeringen av latent arbetssökande.
- *Vanligen arbetad tid*. En kraftig minskning av antal personer som vanligen arbetar 35 timmar eller mer kan noteras i nya AKU. Motsvarande ökning

finns inom gruppen 20-34 timmar. Denna förskjutning beror på att alla idag tillfrågas om sin vanliga arbetstid. Tidigare tillfrågades inte de som under mätveckan arbetade 35 timmar eller mer. Deras vanliga tid sattes lika med mätveckans.

- *Totalt antal arbetstimmar.* Nya AKU ger en ökning med drygt 2 %. Viss del av ökningen ligger i att antalet i arbete är högre men också i att mer uppmärksamhet i blanketten ägnas åt arbetstiden. Bisysslor frågas också efter i speciella frågor. Troligtvis tappades en del av dessa arbetstider bort i gamla AKU.
- *Yrkesställning.* I gamla AKU var alla företagare med aktiebolag anställda. I nya AKU kan de vara egna företagare. Antalet egna företagare har därigenom ökat med drygt 100 000. Antalet medhjälpare har i det närmaste fördubblats, genom att även de som arbetar 1-14 timmar inkluderats.

Bilaga 8

Samhällsekonomiska följder av kortare arbetstid

av Dominique Anxo

Förord

De ekonomiska konsekvenserna av olika arbetstidsreformer har stor betydelse för bedömningen av möjligheterna att genomföra angelägna reformer.

Vi använde oss av en modell som utarbetades inom den norska arbetstidsutredningen för att göra sådana bedömningar. Uppdraget att anpassa modellen till svenska förhållanden och göra beräkningarna gick till Dominique Anxo vid nationalekonomiska institutionen vid Göteborgs universitet som disputerat med avhandlingen Sysselsättningseffekter av en allmän arbetstidsförkortning.

Ansvaret för rapporten vilar helt på författaren men innehållet har legat till grund för arbetstidskommitténs slutsatser.

Vi vill tacka Victor Norman vid Norges handelshögskola i Bergen som välvilligt ställde modellen till vårt förfogande och generöst delade med sig av sina kunskaper. Vi vill också tacka Tomas Nordström vid Konjunkturinstitutet som bistått med råd, faktamaterial och aktiv medverkan vid utarbetandet av rapporten.

Mona Sahlin

ordf. i arbetstidskommittén

Förord

Detta är en sammanfattning av de förslag som har kommit in till regeringen under 1988. Förslagen har tagits fram av de olika berörda myndigheterna och de har varit föremål för en omfattande utvärdering. De förslag som har tagits fram har varit av olika slag och har varit av olika omfattning. De förslag som har tagits fram har varit av olika slag och har varit av olika omfattning. De förslag som har tagits fram har varit av olika slag och har varit av olika omfattning.

De förslag som har tagits fram har varit av olika slag och har varit av olika omfattning. De förslag som har tagits fram har varit av olika slag och har varit av olika omfattning. De förslag som har tagits fram har varit av olika slag och har varit av olika omfattning.

Sammanfattning

Detta är en sammanfattning av de förslag som har kommit in till regeringen under 1988.

Innehåll

<i>Inledning</i>	375
<i>Allmänna effekter av kortare arbetstid</i>	
1 <i>Effekter på företagens produktionskostnader, sysselsättning och produktionsvolym</i>	377
1.1 Variation av arbetsproduktivitet	377
1.2 Variation av drifttiden	378
1.3 Arbetskraftskostnader och sysselsättning	380
<i>Samhällsekonomiska effekter av kortare arbetstid</i>	
1 <i>Modellens struktur</i>	384
2 <i>Statistiskt underlag och allmänna förutsättningar för kalkylerna</i>	
2.1 Det statistiska materialet	386
2.2 Allmänna förutsättningar för beräkningarna	386
2.2.1 Arbetskraftsutbudet	387
2.3 Effekter på produktiviteten	391
2.4 Variation av drifttiden	391
2.5 Graden av lönekomensation	395
2.6 Övriga förutsättningar	395
3 <i>Den ekonomiska utvecklingen fram till år 2010</i>	398
3.1 Referensalternativets huvudresultat	398
3.2 Näringsstruktur	399
<i>Resultat av beräkningarna och kommentarer</i>	
4.1 Produktionskapacitetens utveckling	402
4.2 Effekter på den disponibla bruttonationalinkomsten och den privata konsumtionen	404
4.3 Effekter på nettoskatter och näringsstruktur	406
4.4 Effekter på reallöneutvecklingen och den funktionella inkomstfördelningen	407
4.5 Alternativa makroekonomiska förutsättningar	408
<i>Sammanfattning och slutsatser</i>	
<i>Bilaga 1: TORMODs endogena och exogena variabler</i>	412
<i>Bilaga 2: Sektorsindelning</i>	413
<i>Bilaga 3: Resultaten i tabellform</i>	414
<i>Referenser</i>	426

innehåll

1	Sammanfattning	1
2	1.1 Bakgrund	2
3	1.2 Syfte och omfattning	3
4	1.3 Organisation	4
5	2.1 Bakgrund	5
6	2.2 Syfte och omfattning	6
7	2.3 Organisation	7
8	3.1 Bakgrund	8
9	3.2 Syfte och omfattning	9
10	3.3 Organisation	10
11	4.1 Bakgrund	11
12	4.2 Syfte och omfattning	12
13	4.3 Organisation	13
14	5.1 Bakgrund	14
15	5.2 Syfte och omfattning	15
16	5.3 Organisation	16
17	6.1 Bakgrund	17
18	6.2 Syfte och omfattning	18
19	6.3 Organisation	19
20	7.1 Bakgrund	20
21	7.2 Syfte och omfattning	21
22	7.3 Organisation	22
23	8.1 Bakgrund	23
24	8.2 Syfte och omfattning	24
25	8.3 Organisation	25
26	9.1 Bakgrund	26
27	9.2 Syfte och omfattning	27
28	9.3 Organisation	28
29	10.1 Bakgrund	29
30	10.2 Syfte och omfattning	30
31	10.3 Organisation	31
32	11.1 Bakgrund	32
33	11.2 Syfte och omfattning	33
34	11.3 Organisation	34
35	12.1 Bakgrund	35
36	12.2 Syfte och omfattning	36
37	12.3 Organisation	37
38	13.1 Bakgrund	38
39	13.2 Syfte och omfattning	39
40	13.3 Organisation	40
41	14.1 Bakgrund	41
42	14.2 Syfte och omfattning	42
43	14.3 Organisation	43
44	15.1 Bakgrund	44
45	15.2 Syfte och omfattning	45
46	15.3 Organisation	46
47	16.1 Bakgrund	47
48	16.2 Syfte och omfattning	48
49	16.3 Organisation	49
50	17.1 Bakgrund	50
51	17.2 Syfte och omfattning	51
52	17.3 Organisation	52
53	18.1 Bakgrund	53
54	18.2 Syfte och omfattning	54
55	18.3 Organisation	55
56	19.1 Bakgrund	56
57	19.2 Syfte och omfattning	57
58	19.3 Organisation	58
59	20.1 Bakgrund	59
60	20.2 Syfte och omfattning	60
61	20.3 Organisation	61
62	21.1 Bakgrund	62
63	21.2 Syfte och omfattning	63
64	21.3 Organisation	64
65	22.1 Bakgrund	65
66	22.2 Syfte och omfattning	66
67	22.3 Organisation	67
68	23.1 Bakgrund	68
69	23.2 Syfte och omfattning	69
70	23.3 Organisation	70
71	24.1 Bakgrund	71
72	24.2 Syfte och omfattning	72
73	24.3 Organisation	73
74	25.1 Bakgrund	74
75	25.2 Syfte och omfattning	75
76	25.3 Organisation	76
77	26.1 Bakgrund	77
78	26.2 Syfte och omfattning	78
79	26.3 Organisation	79
80	27.1 Bakgrund	80
81	27.2 Syfte och omfattning	81
82	27.3 Organisation	82
83	28.1 Bakgrund	83
84	28.2 Syfte och omfattning	84
85	28.3 Organisation	85
86	29.1 Bakgrund	86
87	29.2 Syfte och omfattning	87
88	29.3 Organisation	88
89	30.1 Bakgrund	89
90	30.2 Syfte och omfattning	90
91	30.3 Organisation	91
92	31.1 Bakgrund	92
93	31.2 Syfte och omfattning	93
94	31.3 Organisation	94
95	32.1 Bakgrund	95
96	32.2 Syfte och omfattning	96
97	32.3 Organisation	97
98	33.1 Bakgrund	98
99	33.2 Syfte och omfattning	99
100	33.3 Organisation	100

Inledning

Huvudsyftet med denna rapport är att analysera och empiriskt fastställa de samhällsekonomiska konsekvenserna av alternativa arbetstidsreformer. Analysen och beräkningarna kommer att behandla följande åtgärder: En allmän reduktion av den lagstiftade veckoarbetstiden (35- och 30-timmarsvecka), en förlängning av semestern (införande av en sjätte och sjunde semestervecka) en ökning av föräldraförsäkringen till 18 månader och slutligen införandet av 6 timmars arbetsdag för småbarnsföräldrar.¹

Analysen av de ekonomiska följderna av kortare arbetstid kommer att genomföras med hjälp av två komplementerande ansatser: en mikroekonomisk som främst analyserar de effekter en reduktion av arbetstiden har på företagens produktionskapacitet och produktionskostnader och en makroekonomisk. Den senare bygger på en makroekonomisk modell - *TORMOD* - som har utarbetats av Victor Norman vid handelshögskolan i Bergen. (V.Norman (1987)).

¹ Den sista åtgärden innebär en ökning av föräldraledighet till 30 månader varav de 12 sista månaderna utnyttjas som förkortad arbetsdag (6 timmars arbetsdag under 4 år).

Allmänna effekter av kortare arbetstid

Under det senaste decenniet har debatten om arbetstider varit intensiv både i Sverige och utomlands. I samband med den ogynnsamma ekonomiska utvecklingen i slutet av 1970-talet dök tanken på arbetstidsförkortningar som ett sysselsättningspolitiskt medel upp. I de flesta EG-länderna har de fackliga organisationerna haft en positiv inställning till den här typen av arbetstidspolitik medan den svenska fackföreningsrörelsen varit mer skeptisk till tanken. Generella arbetstidsförkortningar har genomförts i Frankrike, Belgien, Danmark och Nederländerna i syfte att reducera arbetslösheten. I Sverige har sysselsättningsaspekterna inte haft samma betydelse pga ett förhållandevis gynnsammare läge på arbetsmarknaden. Arbetstidsförkortningen har här främst motiverats som ett sätt att ta ut produktivitetstegringar, som ett val mellan konsumtion och fritid och som en jämställdhetsfråga.

I samband med arbetstidsdebatten i Europa har ett antal makroekonomiska modeller använts för att uppskatta de konsekvenser en kortare arbetstid har på den ekonomiska utvecklingen (Se Van Ginneken (1984) för en översikt). Parallellt med dessa makroekonomiska studier har det utvecklats mikroekonomiska modeller för att studera de effekter en allmän reduktion av arbetstiden har på företagens produktionskapacitet, kostnadsstruktur, sysselsättningsnivå mm (Se Anxo(1988), Calmfors(1988), Calmfors och Hoel (1984), Hart (1987)).

Dessa studier har visat betydelsen av ett antal specifika faktorer som spelar en avgörande roll för vilka effekter en kortare arbetstid får för utnyttjandet av produktionsresurserna och därmed för produktionsutvecklingen. Produktivitetsförändringar, variation av kapitalutnyttjandetiden (drifftiden i vid bemärkelse) och variation av lönekostnaderna räknas i detta sammanhang till de mest centrala begreppen.

Vi kommer i de följande avsnitten att analysera hur dessa faktorer kan tänkas påverkas vid en reduktion av arbetstiden och vilka konsekvenser de har på företagens kostnadsstruktur, sysselsättnings- och produktionsnivå.

1 Effekter på företagens produktionskostnader, sysselsättning och produktionsvolym

En arbetstidsförkortning har inte enbart en direkt effekt på företagens kapacitetsutnyttjande utan också en indirekt effekt på produktionskostnaderna. Allmänt påverkar kortare arbetstid produktionskapaciteten och kostnaderna på tre sätt. Dels genom en variation av arbetskraft mätt i antal timmar, dels genom en variation av kapitalets utnyttjandetid och slutligen genom en variation av arbetsproduktiviteten. Låt oss först analysera den sistnämnda.

1.1 Variation av arbetsproduktiviteten

En av de mest diskuterade frågorna i arbetstidsdebatten gäller effekterna på produktiviteten vid en reduktion av arbetstiden. Förespråkarna för en arbetstidsförkortning hävdar att denna leder till en betydande ökning av produktiviteten medan motståndarna och arbetsgivarnas organisationer oftast ställer sig skeptiska till en sådan förbättring. Vi skall här försöka att reda ut begreppen.

En ökning av produktiviteten medför en sänkning av företagens produktionskostnader samt minskar produktionsbortfallet som uppstår på grund av sänkningen av produktionskapaciteten. Problemet är att avgöra för det första om det uppstår positiva produktivitetseffekter i samband med förkortningen, för det andra om de är tillfälliga eller bestående och slutligen om de är tillräckligt stora för att kompensera den ökning av produktionskostnaderna som uppstår vid en reduktion av arbetstiden.

Bland de argument som framförts för en ökning av produktiviteten vid en reduktion av arbetstiden kan nämnas

Trötthetseffekter: Minskad arbetströtthet borde öka arbetsprestationerna och således produktiviteten. Dessa positiva effekter är dock beroende av arbetstidens längd. Ju kortare arbetstidens längd är i utgångsläget desto mindre kan produktivitetstvinsterna förväntas bli. En annan reservation gäller arbetets karaktär. Ju mer beroende arbetstakten är av maskinernas hastighet, desto mindre blir ökningen av produktiviteten.

Frånvaron: En lång arbetstid kan vara förknippad med en hög sjuklighets- och olycksfallsfrekvens. En förkortad arbetstid kan då förbättra arbetskvaliteten, minska olycksfallsfrekvensen samt minska sjukfrånvaron och bidra till en ökning av arbetets produktivitet.

Rationaliseringar: Företagens ledning kan försöka öka produktiviteten genom ett effektivare utnyttjande av arbetskraften. Genom att minska dödtiden

(pauser, raster) och vidta vissa rationaliseringar av produktionsprocessen kan företagen motverka de negativa effekterna på produktionsresultatet. De kan exempelvis öka arbetstempot, öka maskinernas hastighet och/eller mobilisera arbetskraftsreserven.¹

Bland faktorer som kan påverka produktiviteten i motsatt riktning kan nämnas: *Produktiva kontra icke produktiva delar av arbetsdagen*: Då arbetstiden förkortas kommer den del av arbetsdagen som kan betecknas som icke direkt produktiv (dödtid, förberedelse- och avslutningstider) att öka i förhållande till den produktiva delen och kan därmed bidra till en sänkning av produktiviteten.

Som framgår av analysen ovan kan nettoeffekten på arbetsproduktiviteten inte a priori avgöras och är därför en empirisk fråga. De flesta undersökningarna av produktivitetseffekter har grundat sig på skattningar av elasticiteter med avseende på arbetstiden.² Dessa empiriska studier har dock gett motstridiga resultat. (Se Anxo (1987) för en översikt av litteraturen). Alla har tydligt visat att en reduktion av arbetstiden, ceteris paribus, medför en minskning av produktionen. Däremot skiljer studierna sig åt vad beträffar produktivitetseffekterna vid en arbetstidsförkortning. Vissa finner positiva produktivitetseffekter medan andra erhåller resultat som pekar på negativa effekter.

För att kunna uppskatta dessa produktivetsförändringar har jag och en kollega genomfört en empirisk undersökning utifrån data för svensk industri. (Se Anxo och Bigsten(1987)). Våra resultat tyder på att det råder konstant avkastning för arbetstid och att en reduktion av den faktiska arbetstiden sannolikt kommer att lämna arbetsproduktiviteten inom svensk industri oförändrad.

Om vi utgår från våra empiriska skattningar finns det således en risk att en allmän reduktion av arbetstiden leder till en proportionell minskning av produktionen. Detta ställer i sin tur restriktiva krav för en oförändrad kostnadsnivå inom den konkurrensutsatta delen av näringslivet. Även om produktiviteten ökar är det föga sannolikt att dessa produktivetsvinster kommer att vara jämnt fördelade över produktionssektorerna. Det finns således en risk att förkortningen kommer att drabba sektorer/företag som utsatts för en hård konkurrens genom en minskning av deras avsättningsmöjligheter. Utöver de direkta effekter på produktionskapaciteten som kortare arbetstid innebär kan de negativa effekterna på produktionskostnaderna förstärka minskningen av produktionsnivån.

1.2 Variation av drifttiden

En reduktion av arbetstiden påverkar inte enbart arbetsinsatsen utan har även ett inflytande på drifttidens längd. Vid en oförändrad driftsstruktur i ekonomin kommer en arbetstidsförkortning att minska kapitalutnyttjandetiden. En sådan situation kan tänkas uppstå om arbetstiden reduceras utan specifika stödåtgärder för att begränsa minskningen av drifttiden. Detta gäller framförallt vid en lagstiftad reduktion av dag- eller veckoarbetstiden och en förlängning av semestern men knappast för en utökning av föräldraförsäkringen.

Det kan visas (se Anxo 1988) att den första typen av arbetstidsreform kräver en stark produktivetsökning för att styckkostnaderna inte skall påverkas nega-

tivt. För att kapitalintensiva företag skall kunna hålla kostnaderna oförändrade kräver en sådan arbetstidsförkortning en minskning av timlönen även under förutsättning att produktiviteten ökar. Orsaken är att kapitalkostnaderna per producerad enhet ökar pga att kapitalutnyttjandetiden reduceras. Om man antar att arbetstidsförkortningen inte påverkar produktiviteten, måste timlönen minska oavsett produktionsprocessens kapital- och arbetsintensitet. En allmän reduktion av arbetstiden som leder till en minskning av drifttiden kommer m.a.o att öka styckkostnaderna även utan lönekomensation. Detta i sin tur kan ha en negativ effekt på företagens produktionsvolym.

En förlängning av drifttiden ger företagen möjligheter att motverka produktionsförlusterna och en ogynnsam kostnadsutveckling vid en arbetstidsförkortning. Låt oss anta att ett representativt företag är berett att omstrukturera produktionsprocessen, dvs förlänga maskinernas drifttid samt reducera arbetstiden. Låt oss vidare anta att arbetstidens längd och drifttiden är 40 timmar per vecka i utgångsläget, medan de anställda efter omstruktureringen arbetar 30 timmar per vecka och drifttiden ökar med 20 timmar. Vi kan t ex föreställa oss en övergång från ett skift till två skift.

Det kan visas att denna drastiska omstrukturering av produktionsprocessen gör det möjligt att uppfylla kravet på oförändrade styckkostnader även om arbetsproduktiviteten ej påverkas. Detta beror på att förlängningen av drifttiden ger mycket lägre kapitalkostnader per producerad enhet. Under dessa förhållanden kan en arbetstidsförkortning vara förenlig med partiell lönekomensation. Det är emellertid värt att påpeka att i resonemanget ovan förutsätts att omstruktureringen sker utan kostnader och att kapitalförslitningen är oberoende av drifttidens längd. Om man antar att kapitalförslitningen ökar med kapitalutnyttjandetiden reduceras möjligheten till lönekomensation. Även om man tar dessa extra kapitalkostnader i beaktande är risken för att en minskning av arbetstiden skall öka produktionskostnaderna mindre än i fallet då drifttiden minskar.

På företagsnivå finns det således en möjlighet att reducera arbetstiden med partiell lönekomensation, även om arbetsproduktiviteten inte ökar. Detta förutsätter dock att drifttiden ökar tillräckligt för att de positiva effekter på de produktionskostnader som därmed skapas skall överväga de negativa effekter som härrör från ökningen av arbetskraftskostnaderna.

Det bör ändå påpekas att även om vissa verksamheter kan motverka ökningen av produktionskostnaderna genom att förlänga drifttiden är det inte givet att så kan ske i hela ekonomin. En ökning av drifttid på en högre aggregeringsnivå kräver både att produktionsprocessen är tillräckligt flexibel för att man skall kunna genomföra en sådan omstrukturering och att arbetstagarna är beredda att ändra sin arbetstidsförläggning vilket kan innebära obekväma arbetstider. Det kan således inte uteslutas att den genomsnittliga drifttiden i hela ekonomin minskar vilket förstärker de negativa effekterna på produktionsutvecklingen som direkt härrör från minskningen av den enskildes arbetstid.

1.3 Arbetskraftskostnader och sysselsättning

Hur en arbetstidsförkortning kommer att påverka arbetskraftsefterfrågan är inte oberoende av hur förkortningen kommer att påverka företagens kostnadsstruktur. I en ekonomi med viss grad av konkurrens är effekterna på sysselsättningen och lönenivån dels beroende av hur förkortningen påverkar individernas arbetsutbud, dels av hur den kortare arbetstiden påverkar arbetsproduktiviteten och drifttidens längd.

En arbetstidsförkortning minskar *ceteris paribus* arbetstagarnas utbud av arbetstimmar. I ett läge med överhettning på arbetsmarknaden får detta som konsekvens att timlönerna drivs upp därför att arbetskraften blir knappare. Variationen av timlönen blir således delvis beroende av den faktiska minskningen av arbetsutbudet.

Flera faktorer kan leda till att den faktiska minskningen av arbetstiden blir mindre än den nominella reduktionen av den lagstiftade arbetstiden. Individer med stark preferens för kortare arbetstid kan efter arbetstidsreformens genomförande söka sig ut på arbetsmarknaden. Förvärvsfrekvensen i ekonomin ökar vilket medför att det faktiska arbetstidsbortfallet inte blir proportionellt till arbetstidsförkortningen. En annan faktor av betydelse är att löntagarna försöker att motverka inkomstbortfallet som uppstår vid en arbetstidsförkortning utan lönekomensation genom att öka sitt arbetsutbud mätt i timmar. Dessa två faktorer begränsar timlöneökningen. Det bör emellertid påpekas att om ekonomin i utgångsläget karakteriseras av hög förvärvsfrekvens kan den första effekten förväntas bli av ringa omfattning.

Nettoeffekten av en arbetstidsförkortning blir av allt att döma att utbudet av arbetstimmar sjunker. I en situation som präglas av relativ arbetskraftsbrist kommer således en arbetstidsförkortning att öka timlönen vilket minskar både företagets vinstmarginal och produktion och på sikt arbetskraftsefterfrågan.

Förekomsten av fasta arbetskraftskostnader som personaladministrativa kostnader, personalomsättningskostnader, specifika utbildningskostnader mm utgör en annan faktor som kan påverka produktionskostnader och sysselsättningen vid en arbetstidsförkortning. Dessa kostnader är beroende av antalet anställda och oberoende av arbetstidens längd. En minskning av arbetstiden ökar den relativa betydelsen av dessa arbetskraftskostnader i förhållande till de rörliga kostnaderna. Konsekvensen blir att arbetskraftskostnaderna per tidsenhet ökar även om förkortningen sker utan lönekomensation. Det finns därmed ett incitament för företagen att substituera arbetare med arbetstimmar, vilket kan ske genom att öka övertiden. Det finns således en risk att en påtvingad reduktion av arbetstiden ökar övertidsuttaget på ett sådant sätt att antalet anställda minskar trots att den totala arbetskraftsefterfrågan mätt i antalet timmar - mot all förmodan - förblir oförändrad (se Anxo(1987), Hart(1987), Calmfors och Hoel(1985)). Diskussionen i föregående avsnitt utmynnade i att en arbetstidsförkortning vid oförändrat driftsmönster ökar kapitalkostnaderna per tidsenhet. Dessa samlade effekter på styckkostnaderna (ökning av arbetskrafts- och kapitalkostnader per producerad enhet) medför att företagens lönsamhet försämras vilket leder till lägre produktions- och sysselsättningsnivå (se Calmfors 1988).

Analysen ovan förutsätter implicit en oförändrad arbetsproduktivitet. Som tidigare nämnts leder en ökning av produktiviteten till en förbättring av företa-

gens kostnadsläge. Ju större produktivitetsökningen är desto mindre är risken att arbetstidsreduktionen påverkar produktionskostnaderna negativt.

Dessa produktivitetsvinster måste dock vara tillräckligt stora för att kompensera ökningen av arbetskraftskostnaderna och de negativa effekterna på styckkostnader som härrör från minskningen av drifttiden. Om vi utgår från de ovan redovisade skattningarna är det sannolikt att arbetsproduktiviteten förblir oförändrad vilket har en negativ effekt på företagens lönsamhet. Under sådana förhållanden (minskning av drifttid, oförändrad produktivitet) kräver en drastisk reduktion av arbetstiden att timlönen minskar om den fulla sysselsättningen inte skall äventyras.

Å ena sidan reducerar en ökning av produktiviteten effekterna på arbetskraftsefterfrågan vid oförändrad produktionsnivå. Å andra sidan kan ökningen av produktiviteten förbättra företagets lönsamhet. Det finns således en paradox: En ökning av produktiviteten lättar kravet på oförändrad kostnadsstruktur men den reducerar samtidigt behovet av arbetskraft. Vid närmare påseende är denna paradox endast skenbar. Tidshorisonten är i detta sammanhang avgörande. En ökning av produktiviteten minskar arbetskraftskostnaderna vilket har en gynnsam effekt på arbetskraftsefterfrågan. Ökningen av arbetskraftsefterfrågan är emellertid beroende av storleken på arbetskraftsefterfrågans elasticitet med avseende på företagets totala arbetskraftskostnader per timme. Denna elasticitet återspeglar variationen av arbetskraftsefterfrågan vid en procents variation av arbetskraftskostnaderna per tidsenhet. Denna elasticitet är sannolikt mindre än ett på kort sikt vilket gör att ökningen av arbetskraftsefterfrågan blir mindre än minskningen av arbetskraftskostnaderna som härrör från ökningen av produktiviteten. På längre sikt är det däremot rimligt att anta att denna elasticitet är lika med eller större än ett, vilket gör att sysselsättningsökningen blir större på lång än på kort sikt.

Sammanfattningsvis är effekten av kortare arbetstid på produktionskostnader, produktionsvolym och arbetskraftsefterfrågan främst beroende av hur arbetstidsförkortningen påverkar drifttiden och arbetsproduktiviteten.

Med oförändrad produktivitet och vid en minskning av drifttiden kräver en omfattande arbetstidsförkortning som inte förvärrar balansen på arbetsmarknaden att timlönen sänks. Om timlönerna är trögrörliga nedåt kan man inte utesluta att en drastisk reduktion av arbetstiden (som exempelvis 6-timmarsdagen) leder till arbetslöshet.

Vid oförändrat driftsmönster kräver således en arbetstidsförkortning en ökning av produktiviteten. Dessa produktivitetsvinster bör dock vara tillräckligt stora för att kompensera både ökningen av arbetskrafts- och kapitalkostnader per producerad enhet.

Om drifttiden ökar är det däremot möjligt att företagets kostnadsstruktur förblir oförändrad och till och med förbättras vilket kan ha en positiv effekt både för sysselsättnings- och produktionsutvecklingen.

Om kortare arbetstid medför en kombination av reducerat arbetsutbud, ökad produktivitet och kortare drifttid blir det svårt att a priori avgöra nettoverklningen på reallönerna och sysselsättningen utan att använda sig av en beräkningsmodell. Vi kommer i andra delen av rapporten att genomföra en känslighetsanalys genom att anta olika scenarier vad beträffar variation av drifttid, produktivitet och timlön.

¹I en lågkonjunktur förekommer en "naturlig" arbetsdelning inom företaget (vad som i litteraturen ofta benämns labour hoarding). Mobilisering av arbetskraftsreserven i företagen kan leda till en tillfällig ökning av produktiviteten, vilken samvarierar med konjunkturcykeln.

²Med arbetstidselasticiteten menas hur en procents förändring av arbetstiden påverkar produktionen.

Samhällsekonomiska effekter av kortare arbetstid

Den mikroekonomiska ansatsen som har använts i första kapitlet tillåter en mer stringent analys på företags- eller sektorsnivå, men den belyser inte vissa aspekter på en högre aggregeringsnivå. För att kunna bedöma direkta och indirekta verkningar av alternativa arbetstidsförkortningar på de centrala ekonomiska storheterna behöver vi anlägga ett makroekonomiskt perspektiv. Beräkningarna kommer som nämnts i inledningen att genomföras med hjälp av den makroekonomiska modellen TORMOD.

TORMOD är en lånsiktig makroekonomisk modell som har utarbetats av professor Victor Norman vid Handelshögsskolan i Bergen. TORMOD har använts dels för att illustrera de ekonomiska tillväxtutsikterna i Norge, dels för att studera de samhällsekonomiska konsekvenserna av kortare arbetstid. En fördel med TORMOD, i förhållande till andra modeller, är att den explicit tar hänsyn till effekterna på den makroekonomiska utvecklingen förknippad med variationer av arbetsproduktiviteten, drifttidens längd och graden av lönekompen-sation.

Modellen är konstruerad på ett sådant sätt att den kan belysa effekterna av kortare arbetstid på produktion, konsumtion, investering, näringsstruktur, inkomstfördelning och skattenivå.

Låt oss nu presentera modellens struktur.

1 Modellens struktur

Modellen delar ekonomin i fem sektorer och tre marknader. Vi har följande sektorsindelning:

- Fyra produktionssektorer
 - * Exportindustrier (E)
 - * Importkonkurrerande industrier (M)
 - * Privat skyddad sektor (S)
 - * Offentlig sektor (O)
- En hushållssektor

De konkurrensutsatta sektorerna (E och M) producerar på en världsmarknad (E-sektorn) och/eller på hemmamarknaden i konkurrens med importerade produkter (M-sektorn). Den skyddade sektorn är däremot skärmd från internationell konkurrens.¹

I de tre privata sektorerna (E,M,S) antas det att företagen inte kan påverka priserna på de resurser de köper eller de varor och tjänster de säljer. Med andra ord förutsätts att det råder perfekt konkurrens. Företagen antas maximera vinsten vid givna priser. Arbetskrafts- och kapitalefterfrågan är en funktion av produktionsnivån samt insatsfaktorernas relativa priser. Eftersom den underliggande teknologin antas uppvisa konstant skalavkastning är produktionsnivån i de privata sektorerna given då enhetskostnader är lika med priset.

I den offentliga sektorn antas det att produktionsnivån är exogen given (politiskt bestämd). Däremot blir fördelningen av produktionen mellan gamla och nya anläggningar resultatet av kostnadsminimeringen. Prisnivån i den offentliga sektorn sätts lika med minsta styckkostnad.

TORMOD bygger på statisk optimering men innehåller en viss dynamik genom att skilja mellan gammalt och nytt kapital (sk årgångsmodell). TORMOD tar hänsyn till årgångsfenomenen på ett mycket enkelt sätt. Gammalt kapital antas vara fullständigt bundet medan nytt kapital är rörligt mellan de olika produktionssektorerna. Det antas att det råder näst intill komplementaritet mellan insatsfaktorerna i de gamla anläggningarna medan substituerbarhet förekommer i de nya. En förändring av de relativa faktorspriserna i de nya anläggningarna leder således till en omallokering av resurserna mellan de olika produktionssektorerna.

Hushållen, som förutsätts vara nyttomaximerande får inkomster i form av lön och kapitalavkastning. En del av inkomsten betalas i form av skatt resten används till sparande och konsumtion. Det antas ytterligare att sparandet utgör en fast andel av samlade inkomster. Efterfrågan på varor och tjänster är en funktion av inkomstnivån och relativa priser.

I *TORMOD* antas ekonomin bestå av tre marknader. Varumarknaden, kapitalmarknaden och arbetsmarknaden.

Priset på export- och importkonkurrerande industrier bestäms på världsmarknaden och är således exogent givet. Företagen på den konkurrensutsatta sektorn är således aldrig ransonerande. Vid givna priser kan de avsätta hela produktionen.

Varorna förutsätts vara homogena. Svenska exportvaror är perfekta substitut till varor producerade utomlands och importvaror är perfekta substitut till varor producerade i den svenska importkonkurrerande sektorn.

På varumarknaden bestäms priset på de varor och tjänster som produceras i den privata tjänstesektorn endogent. Priset i denna sektor etableras då utbudens kvantitet är lika med efterfrågan.

På arbetsmarknaden bestäms löne- samt sysselsättningsnivån. Lönestrukturen antas vara stabil över tiden och är därmed exogent given. Det antas vidare att arbetskraftsutbudet är oberoende av reallön och inkomster (dvs fullständigt oelastiskt). Vid varje tidpunkt blir arbetsvolymen följaktligen given.

Två situationer kan uppstå: full sysselsättning eller klassisk arbetslöshet. Om reallönen är högre än marknadslönen (jämviktslön) uppstår arbetslöshet. Detta förekommer exempelvis om en eventuell lönekomensation förknippad med arbetstidsförkortningen inte kompenseras av en ökning av produktiviteten och/eller en förlängning av drifttid.

På kapitalmarknaden bestäms kapitalstocken och räntesatsen både för nytt och gammalt kapital. Liksom för arbetsvolymen är utbudet av kapital i varje tidpunkt exogent givet. Tillgången och fördelningen av gammalt kapital mellan de olika sektorerna är exogent bestämd. Om kapitalavkastningen är positiv innebär det att vi har fullt kapacitetsutnyttjande i de gamla anläggningarna. Om däremot kapitalavkastningen är negativ är kapacitetsutnyttjandet lika med noll. Vad beträffar nytt kapital är det ackumulerade sparandet exogent.

Naturligtvis kommer tillgången på resurserna att variera under tidens lopp. Den gamla kapitalstocken reduceras på grund av kapitalförslitning och arbetskraftsutbudet ändras på grund av demografiska och strukturella faktorer samt på grund av eventuella arbetstidsförkortningar.

*TORMOD*s definitioner av disponibel nationalinkomst avviker från nationalräkenskapernas begrepp. I *TORMOD* ingår i den offentliga sektorns produktion en imputerad avkastning på sektorns kapital (driftsoverskott). Nationalinkomsten i *TORMOD* blir således högre än den som redovisas av nationalräkenskaperna.

Nationalinkomsten blir i modellen använd för offentlig och privat konsumtion, till inhemska investeringar och till investeringar i utlandet. Bytesbalanssaldot antas vara exogent givet och utgör därmed en målvariabel. Vid varje tidpunkt är investeringen lika med sparandet på ett sådant sätt att ett bytesbalansöverskott motsvarar ett överskott i den offentliga budgeten. Uttryckt på annat sätt är likheten mellan BNP från inkomst- och användningssidan ekvivalent med likheten mellan bytesbalanssaldot och det offentliga sparandet. Slutligen används en fast andel av disponibel nationalinkomst till investeringar, resten till privat konsumtion.

¹ En detaljerad beskrivning av sektorindelningen finns i Bilaga 2 i slutet av denna rapport.

2 Statistiskt underlag och allmänna förutsättningar för kalkylerna

2.1 Det statistiska materialet

Valet av basår för analysen har betingats av att 1986 är det senaste året för vilket nationalräkenskaperna ger en fullständig redovisning.

Statistik för basåret har huvudsakligen tagits ur tre källor: Nationalräkenskaperna, industrins lönestatistik samt AKUs tilläggsundersökning om hushållens arbetstider.

Produktionsvärdet, sysselsättning och kapitalstockar i respektive sektorer har hämtats ur nationalräkenskapernas analystabell (N10 SM 8701).

Som mått för produktionen har vi utnyttjat förädlingsvärdet till producentpris (1986 års priser). De varuanknytna indirekta skatterna har fördelats på sektorerna i förhållande till sektorernas produktionsandel.

Arbetskraften har mätts som antalet arbetade timmar inom respektive sektorer. Sysselsättningsrestposter har fördelats på sektorerna i förhållande till motsvarande sektorfördelade värde.

Som mått för kapital har vi använt realkapitalstockar mätta i 1986 års priser. Kapitalet omfattar det fasta realkapital (maskiner och byggnader) som fanns tillgängligt för produktionen värderad till de priser som gällde 1986.

Reallön inklusive kollektivavgifter har för varje sektor beräknats utifrån nationalräkenskapernas lönesummor. I varje sektor har lönesumman dividerats med antalet arbetade timmar (anställda exkl. företagare).

Slutligen har drifttidens längd beräknats dels utifrån industrins lönestatistik vad beträffar export- och importkonkurrerande industrier dels utifrån resultaten av arbetstidskommitténs enkät om hushållens arbetstid.

2.2 Allmänna förutsättningar för beräkningarna

Som framgår av diskussionen i första kapitlet blir de makroekonomiska konsekvenserna av en förkortad arbetstid främst beroende av arbetstidsförkortningens påverkan på arbetsutbudet, produktiviteten och drifttidens längd. Låt oss nu presentera de förutsättningar som ligger till grund för kalkylerna.

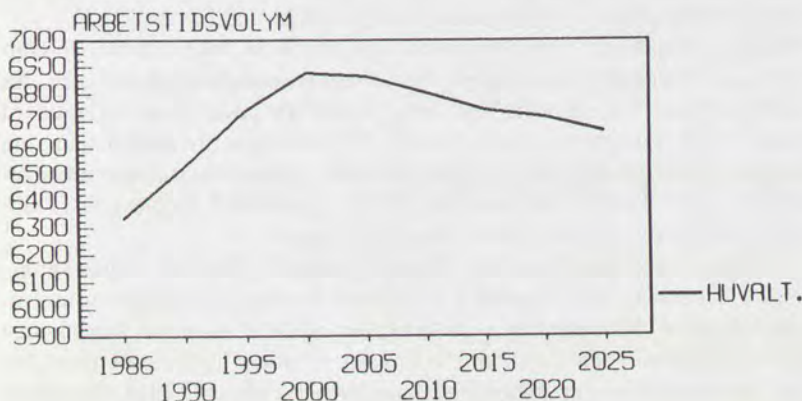
2.2.1 Arbetskraftsutbudet

a) Referensalternativ

Utvecklingen av arbetskraftsutbudet fram till år 2010 bygger på SCBs befolkningsprognos. De förutsättningar som ligger till grund för referensalternativet är följande: Det har antagits att inga arbetstidsförkortningar genomförs under den undersökta perioden (1986-2010), att kvinnornas förvärvsfrekvens blir lika männens omkring sekelskiftet för att därefter förbli oförändrad under hela prognosperioden.

Som framgår av figuren nedan har SCB förutsatt en ökning av arbetsvolymen fram till sekelskiftet (ca 8,0 procent). Det framgår vidare att arbetsvolymen når en topp vid år 2000 för att därefter minska. Förändringen av det totala antalet utförda arbetstimmar under hela perioden förutsätts uppgå till ca 7 procent. Arbetsvolymens tillväxttakt per år blir därmed ca 0,3 procent.

Figur 1. Sysselsättningsutveckling 1986-2010. Milj. timmar



b) Förutsatta förändringar av arbetstidsvolymen vid de olika arbetstidsreformerna

En reduktion av den lagstiftade arbetstiden reducerar ceteris paribus arbetskraftsutbudet mätt i antalet timmar.

En analys av arbetstidens utveckling visar att både den lagstiftade och den faktiska arbetstiden har minskat markant under 1900-talet. Reduktionen av den ordinarie arbetstiden har emellertid inte direkt följts av motsvarande reduktion av den faktiska arbetstiden. Det är således sannolikt att den faktiska arbetstiden inte kommer att minska i samma proportion som den normala arbetstiden. Flera faktorer kan förklara detta fenomen.

* Det är troligt att en reduktion av arbetstiden kommer att påverka enbart de anställdas arbetstid men däremot inte företagarnas. Detta reducerar arbetsvolymens bortfall.

* En del av de anställda har i utgångsläget en arbetstid som är lägre än den normala arbetstiden och för en del av dessa kommer en arbetstidsförkortning inte att påverka deras faktiska arbetstid. Dessutom är det rimligt att anta att en del av de anställda som arbetade lång deltid (20-35 timmar per vecka) före arbets-tidsreformen kommer att övergå till heltid. För 35- och 30-timmarsvecka har vi antagit att 25 procent respektive 75 procent av de som arbetade lång deltid före förkortningen skall övergå till heltid.

* Det kan också tänkas att en del individer med stark preferens för kortare arbetstid kommer att träda in på arbetsmarknaden. Detta kan leda till en ökning av förvärvsfrekvensen. Det bör dock påpekas att för en ekonomi som den svenska, vilken karakteriseras av hög förvärvsfrekvens, bör denna effekt bli av ringa omfattning. SCB har dessutom antagit att vid sekelskiftet skulle kvinnornas förvärvsfrekvens uppnå samma nivå som männens. På grund av detta har vi antagit att förvärvsfrekvensen inte kommer att påverkas av arbetstidsförkortningen.

* Reduktionen av arbetstiden kan slutligen motverkas genom ett ökat övertidsuttag vilket reducerar minskningen av arbetsvolymen. Vi har antagit att övertidsomfattningen i timmar räknat förblir oförändrad.

* Slutligen påverkar en arbetstidsförkortning lönenivån, inkomsterna och skattetrycket. Detta kan ha en effekt på förvärvsfrekvensen och arbetsvolymen. Att a priori utvärdera hur arbetsutbudet totalt sett skulle påverkas av variationer i skattetrycket och löneinkomster är svårt. De empiriska undersökningar som har genomförts ger dessutom skiftande resultat. Å ena sidan minskar inkomst-bortfallet efter skatt för individer som sänker sin arbetstid. Denna effekt (substitutionseffekten) tenderar att minska arbetsutbudet.

Å andra sidan finns det en tendens att arbetstagare försöker att öka sitt arbetskraftsutbud för att kompensera sig för minskningen av löneinkomster (inkomsteffekten). Nettoeffekten av höga skatter och/eller minskad löneinkomst på arbetsutbudet är således oklar. Det finns emellertid anledning att tro att den samlade effekten av minskade löneinkomster och eventuellt ökat skattetryck som kan uppstå vid en reduktion av arbetstid skulle leda till att inkomsteffekten dominerar substitutionseffekten. Ökningen av arbetsvolymen i ett sammanhang med fallande reallön i början av 1980-talet tyder på detta. Arbetsutbudet i *TORMOD* är fullständigt oelastiskt och endogenisering av arbetsutbudet är behäftad med tekniska svårigheter. Med anledning av detta kommer de ekonomiska kalkylerna inte att ta hänsyn till dessa möjliga feedbackeffekter. Det finns således en risk att bortfallet av arbetstidsvolymen blir övervärderat. Det bör ändå påpekas att en del av dessa effekter återspeglas redan i vårt antagande om övergång från lång deltid till heltid.

En sammanfattning av de olika förutsättningar som ligger till grund för beräkningarna av arbetsvolymen år 2010 redovisas i tabellen på nästa sida.

Som framgår av tabellen och de två följande stapeldiagrammen blir den faktiska minskningen av arbetstidsvolymen mindre än den nominella reduktionen av arbetstiden.

Tabell 1. Förutsättningar och arbetstidsvolym år 2010.

	Förutsättningar	Arbetstidsvolym år 2010 (milj. timmar per år)
Referens- alternativ	Samma förvärvsfrekvens för kvinnor och män 2010	6804
V35 (-12.5 %)	omfattar endast de anställda; oförändrad övertid i timmar; 25 % övergång från lång deltid till heltid;	6212 (-8.7 %)
V30 (-25 %)	omfattar endast de anställda; oförändrad övertid i timmar; 75 % övergång från lång deltid till heltid;	5567 (-18.2 %)
S6 (-2.3 %)	omfattar alla syselsatta; De som redan idag har sex veckors semester kräver inte ytterligare förlängning;	6701 (-1.5 %)
S7 (-4.5 %)	” ”	6561 (-3.6 %)
FF	Alla utnyttjar sitt rätt till ledighet	6743 (-0.9 %)
SB6	” ”	6633 (-2.5 %)

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar.

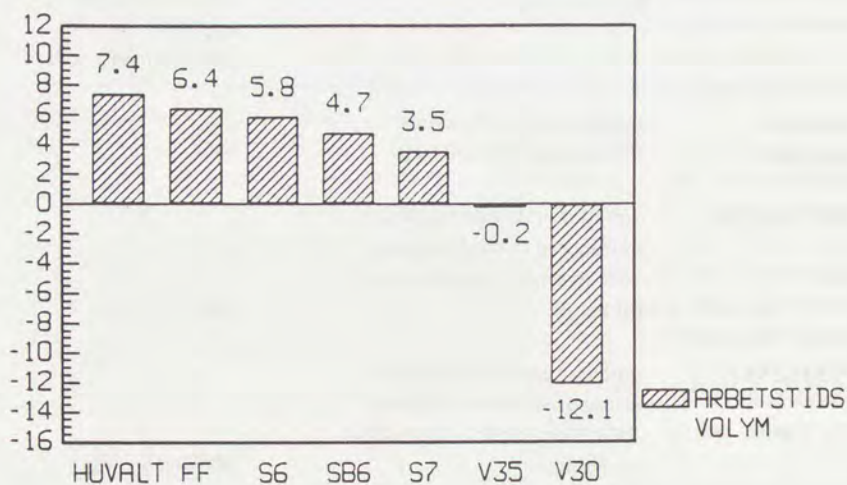
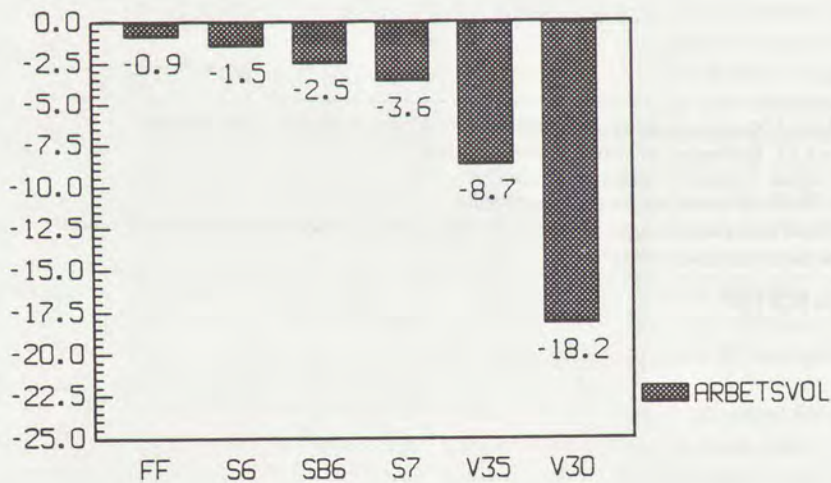
S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor

FF: utökad föräldraförsäkring till 18 månader

SB6: 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

Siffrorna inom parentes anger den nominella resp det faktiska bortfallet av arbetstimmar i förhållande till referensalternativet.

Källa SCB 1988.

Figur 2.1. Variation av arbetsutbudet i förhållande till basåret (1986). Procent**Figur 2.2. Variation av arbetsutbudet i förhållande till referensalternativet (2010). Procent**

I modellens beräkningar har vi antagit att reduktionen av den lagstiftade veckoarbetstiden genomförs gradvis med fullt genomförande år 2000. För alternativet V35 har den ordinarie veckoarbetstiden antagits sänkas till 38 timmar 1990, 36 timmar 1995 och 35 timmar år 2000. För alternativet V30 har den antagits sänkas till 37.5 timmar år 1990, till 35 timmar år 1995 och 30 timmar år 2000.

2.3 Effekter på produktiviteten

En ökning av produktiviteten i samband med en arbetstidsförkortning leder till en minskning av produktionskostnaderna. Som påpekades i första delen av rapporten kräver en reduktion av veckoarbetstiden en stark produktivitetökning för att styckkostnaderna inte skall påverkas negativt. En orsak till detta är att det finns en betydande risk för att kapitalkostnaderna per producerad enhet ökar på grund av en minskning av drifttiden. Vi påpekade också att dessa möjliga positiva effekter var beroende av arbetstidens längd. Ju kortare arbetstidens längd är i utgångsläget desto mindre kan produktivetsvinsterna förväntas bli. Resultaten av vår empiriska undersökning utifrån data för den svenska industrin (se Anxo och Bigsten(1988)) tyder också på att en reduktion av den faktiska arbetstiden sannolikt kommer att lämna arbetsproduktiviteten oförändrad.

För att belysa effekterna av en variation av produktiviteten kommer vi emellertid i modellberäkningarna (alternativ V35 och V30) att studera två fall där en sänkning av arbetstiden med 1 procent:

- a) ökar produktiviteten med 0.25 procent
- b) lämnar produktiviteten oförändrad

För de andra arbetstidsreformerna har vi förutsatt att arbetsproduktiviteten inte direkt skulle påverkas av förkortningen.

TORMOD tar dessutom hänsyn till de indirekta effekter på arbetsproduktiviteten som uppstår på grund av en förändring av näringsstrukturen. En arbetstidsförkortning inverkar på produktionssammansättningen genom en omallokering av produktionsresurserna. Eftersom produktivetsutvecklingen skiljer sig mellan sektorerna kan omallokeringen av produktionsresurserna påverka den genomsnittliga arbetsproduktiviteten.

2.4 Variation av drifttiden

För ett givet driftsmönster, dvs för en given fördelning av arbetskraften på olika skift medför en arbetstidsförkortning en proportionell minskning av drifttiden. Det är nu tänkbart att en reduktion av arbetstiden kan förenas med oförändrad eller med en förlängning av kapitalutnyttjandetiden. Som tidigare nämnts är det möjligt att vissa företag kan motverka ökningen av produktionskostnaderna genom att omstrukturera produktionsprocessen (exempelvis genom att införa eller utvidga tvåskiftsarbetet). Detta är mer tveksamt när det gäller hela ekonomin. Utan specifika stödåtgärder för att begränsa minskningen av drifttiden vid oförändrad driftsstruktur kan man inte utesluta att en allmän reduktion av veckoarbetstiden drastiskt minskar kapitalutnyttjandetiden.

Statistik om drifttiden på bransch- eller sektorsnivå saknas. För att beräkna den genomsnittliga drifttiden i de olika näringsgrenarna har vi använt en metod som har utarbetats i Frankrike (för en beskrivning av metoden se A Doyelle (1980), L Fridström (1987) och Taddei D (1985)).

Beräkningarna utgår från statistik om arbetstidsfördelning på skiftform och metoden vilar på antagandet att den dyraste kapitalutrustningen används längst. En redovisning av resultaten visas i tabellen nedan.

Tabell 2. Drifttidens längd i de fyra produktionsektorerna 1986. Timmar per vecka

Sektor	Drifttid
Exportindustrier (E)	68.7
Importkonkurrerande (M)	53.6
Privat skyddad (S)	53.0
Offentlig sektor (O)	55.4

Källa : D. Anxo 1988

Som framgår av tabellen är drifttiden längre i den konkurrensutsatta sektorn än i den privata tjänstesektorn men högre i den offentliga sektorn i förhållande till den privata tjänstesektorn och den importkonkurrerande sektorn. På grund av den ojämna kvaliteten på den underliggande statistiken bör dessa resultat tolkas med försiktighet.

För att uppskatta hur en arbetstidsförkortning påverkar drifttidens längd, vilket återspeglas i drifttidens elasticitet med avseende på arbetstid, har vi antagit för det första att drifttiden skulle minska i samma omfattning som arbetstiden för de verksamheter som bedrivs med ett- eller tvåskiftsordning. För det andra att intermittent och kontinuerlig treskiftsverksamhet inte skulle påverkas av förkortningen.

Resultatet av beräkningarna återges i följande tabell.

Tabell 3. Drifttidens elasticitet med avseende på arbetstid

Sektor	Drifttidens elasticitet
Exportindustrier (E)	0.662
Importkonkurrerande (M)	0.865
Privat skyddad (S)	0.787
Offentlig sektor (O)	0.755

Källa D. Anxo 1988.

Elasticiteten för varje sektor anger hur mycket drifttiden minskar då arbetstiden förkortas med en procent. Som framgår av tabellen blir minskningen av drifttiden relativt sett mindre i exportindustrin i förhållande till de övriga sektorerna. Orsaken till detta är att förekomsten och omfattningen av dagtiden och två-skiftarbetet är mindre i exportindustrier än i de andra sektorerna.

Som ovan nämnts är det möjligt att en arbetstidsförkortning förenas med en ökning av drifttiden. För att kalkylera drifttidens längd då driftsmönstret i ekonomin förändras har vi förutsatt att dagarbetstiden i varje sektor begränsas till 60 procent av arbetstidsvolym. Detta innebär att en större andel av verksamheten använder sig av tvåskiftarbete. En fullständig övergång till det nya driftsmönstret ger följande drifttid.

Tabell 4. Drifttidens längd i de fyra produktionssektorerna. Utvidgat driftsmönster. Timmar per vecka

Sektor	Drifttid
Exportindustrier (E)	71.6
Importkonkurrerande (M)	60.9
Privat skyddad (S)	63.0
Offentlig sektor (O)	64.8

Källa D. Anxo 1988.

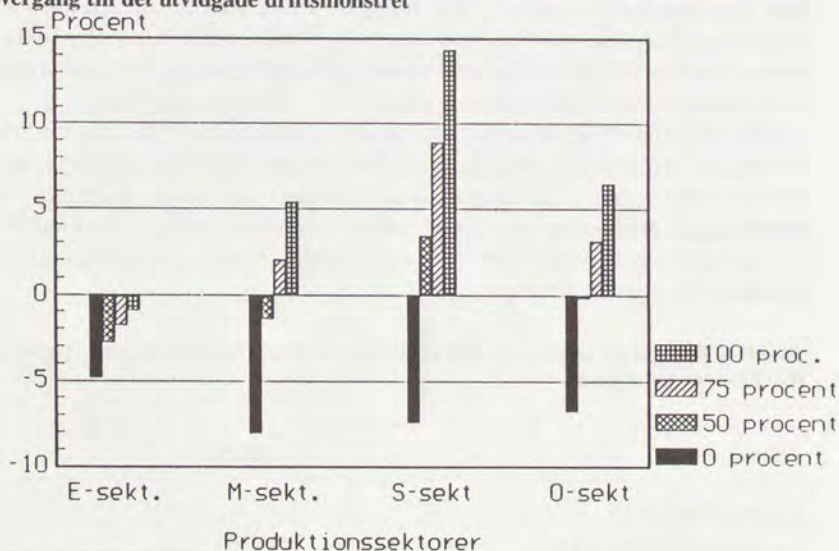
Som framgår av tabellen skulle drifttiden öka drastiskt i importindustrier och inom den privata och den offentliga sektorn, en ökning med 7 och 10 timmar per vecka i förhållande till dagens driftsmönster. Översatt i förändring av tvåskiftsordning innebär detta en ökning av tvåskiftsarbetet med mellan 15 och 25 procentenheter.

En sådan förändring kräver en hög flexibilitet av både produktionsstruktur och arbetsorganisation. Erfarenheter utomlands, exempelvis i Frankrike, har visat att det är svårt att ändra attityderna till en förändring av arbetstidens förläggning och att vissa produktionsorganisatoriska restriktioner uppstår.

Man kan således hysa en viss skepticism vad beträffar en generell ökning av drifttiden för hela ekonomin i samband med en arbetstidsförkortning. På grund av detta har vi i modellsimuleringarna antagit olika grader av övergång från 1986 års driftsmönster till den utvidgade driftsstrukturen. Figurerna 3.1 och 3.2 illustrerar den procentuella förändringen i drifttid då veckoarbetstiden förkortas (V35 och V30) vid olika övergång till det utvidgade driftsmönstret.

Slutligen har vi antagit att driftsstrukturen skulle förbli oförändrad för längre semester och att drifttidens längd skulle vara oförändrad vid en utökad föräldraförsäkring.

Figur 3.1. Procentuell förändring i drifttid vid 35- timmarsvecka, olika grader av övergång till det utvidgade driftsmönstret



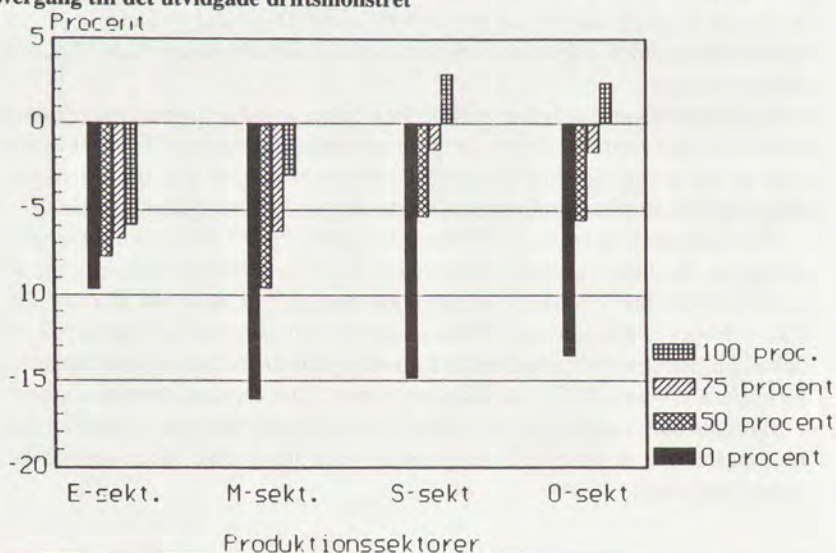
E-sekt: Exportindustrier

M-sekt: Importkonkurrerande industrier

S-sekt: Privat skyddad sektor

O-sekt: Offentlig sektor

Figur 3.2. Procentuell förändring i drifttid vid 30- timmarsvecka, olika grader av övergång till det utvidgade driftsmönstret



E-sekt: Exportindustrier

M-sekt: Importkonkurrerande industrier

S-sekt: Privat skyddad sektor

O-sekt: Offentlig sektor

2.5 Graden av lönekomensation

De kalkyler som kommer att redovisas belyser en utveckling som uppfyller de krav som ställs på den ekonomiska politiken speciellt vad avser full sysselsättning, den offentliga budgetbalansen samt den externa balansen.

Arbetsstidsförkortningar har i Sverige främst motiverats som ett sätt att ta ut produktivitetsstegringar, som ett val mellan konsumtion och fritid. Med anledning av detta kommer huvudvikten i simuleringarna att läggas vid en arbetsstidsförkortning utan lönekomensation. Med alternativet utan lönekomensation menas här en löneutveckling som är förenlig med full sysselsättning. Dessa beräkningar utgår således ifrån att full sysselsättning råder vid slutåret (2010). Detta har definierats som att arbetslösheten blir ca 2 procent.

Om drifttiden och/eller produktiviteten ökar är det möjligt att reallönen vid slutåret blir högre än den jämviktslön som gäller för referensalternativet utan arbetsstidsförkortningar. Vi får då en "marknadsmässig" lönekomensation som inte ifrågasätter balansen på arbetsmarknaden.

För att belysa effekterna av en eventuell lönekomensation på den makroekonomiska utvecklingen kommer vi ändå att presentera resultaten då man antar en avtalsmässigt partiell lönekomensation. I modellen är lönekomensation räknad som ett tillägg till den jämviktslön som gäller för referensalternativet det vill säga alternativet utan arbetsstidsförkortningar. För alternativen V35 och V30 kommer vi således att rapportera ett fall med partiell lönekomensation (25 procent).

2.6 Övriga förutsättningar

Vi har strävat efter att kalibrera modellen på ett sådant sätt att resultaten överensstämmer med långtidsutredningens huvudprognos (LU87).

Produktivitetens tillväxttakt har förutsatts vara högre än under perioden 1973-75 men väsentligt lägre än under 60-talet. Vi har gjort följande antaganden vad beträffar den tekniska utvecklingen: inom exportindustrier har det förutsatts att nya anläggningar skulle vara 10 procent effektivare än gamla anläggningar. Motsvarande siffror för importkonkurrerande industrier och den privata skyddade sektorn har antagits vara 5 procent respektive 2.5 procent. Slutligen har vi antagit att nya anläggningar skulle vara lika effektiva som de gamla i den offentliga sektorn. Som nämnts i modellbeskrivningen antar TORMOD att det gamla kapitalet är fullständigt bundet medan nytt kapital är rörligt mellan de olika produktionssektorerna. Vi har antagit att det råder näst intill komplementaritet mellan insatsfaktorerna i de gamla anläggningarna. Däremot antas det att det förekommer substituerbarhet i de nya anläggningarna. Vi har i alla sektorer förutsatt en substitutionselasticitet mellan kapital och arbetskraft lika med 0.2 för de gamla anläggningarna och 1.2 för de nya. Vad gäller kapitalförslitning har vi antagit att knappt 25 procent av den gamla kapitalstocken skulle finnas kvar år 2010. Bruttosparkvoten har antagits utgöra 19.5 procent av bruttonationalinkomsten.

TORMODs beräkningar, i enlighet med LU87s utgår ifrån att bytesbalansens saldo vid slutåret (2010) uppgår till 10 miljarder kronor. Nettotransfereringar till utlandet inklusive räntenettot har uppskattats bli ca 13 miljarder år 2010.

Därmed måste överskottet i handelsbalansen (tjänster + varor) år 2010 uppgå till ca 23 miljarder kronor. Vi har dessutom antagit att bytesförhållandet (terms of trade) skulle förbli oförändrat under prognosperioden. Beräkningarna utgår vidare från att de offentliga utgifternas ökningstakt blir 0.8 procent per år. En annan grundläggande förutsättning i TORMOD är slutligen att den offentliga sektorns utvecklingstakt inte påverkas av en reduktion av arbetstiden. (Se avsnitt 3.2, kapitel 3 för en diskussion av denna förutsättning.)

För att belysa de samhällsekonomiska kostnaderna vid de olika arbetstids-reformerna har vi valt att begränsa oss till ett antal möjliga händelseförlopp (scenarierna).

En sammanfattning av de olika förutsättningar som ligger till grund för de valda beräkningsalternativen återges i följande tabell.

Tabell 5. De olika scenarierna

Arbetstids-reformer	Arbets-produktivitet	Övergång till utvidgad drift.	Lönekom-pensation
V35	oförändrad	0	Utan
V35a	25 %	0	”
V35b	oförändrad	0	25 %
V35c	25 %	0	25 %
V35d	oförändrad	50 %	Utan
V35e	25 %	50 %	”
V35f	oförändrad	100 %	”
V30	oförändrad	0	Utan
V30a	25 %	0	”
V30b	oförändrad	0	25 %
V30c	25 %	0	25 %
V30d	oförändrad	50 %	Utan
V30e	25 %	50 %	”
V30f	oförändrad	100 %	”
S6	Oförändrad	0	—
S7	”	0	—
FF	Oförändrad	Oförändrad drifttid	—
SB6	”	”	—

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar. S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor. FF utökad föräldraförsäkring till 18 månader. SB6 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

En förändring av arbetsproduktiviteten med 25 % innebär en ökning av arbetsproduktiviteten med ca 3 % vid 35-timmarsveckan och med ca 6 % vid 30-timmarsveckan.

Motiveringen till valet av dessa tänkbara scenarier är att de gör det möjligt att särskilja de renodlade effekterna av variation av drifttiden, arbetsproduktiviteten och graden av lönekomensation på den ekonomiska utvecklingen vid de olika arbetstidsförkortningarna.

Låt oss nu presentera resultat för referensalternativet.

3 Den ekonomiska utvecklingen fram till år 2010

3.1 Referensalternativets huvudresultat

Resultaten som skall presenteras bör ses som en siffermässig illustration av den ekonomiska utveckling som är möjlig under förutsättning att

* produktionsresurserna utnyttjas fullt ut år 2010

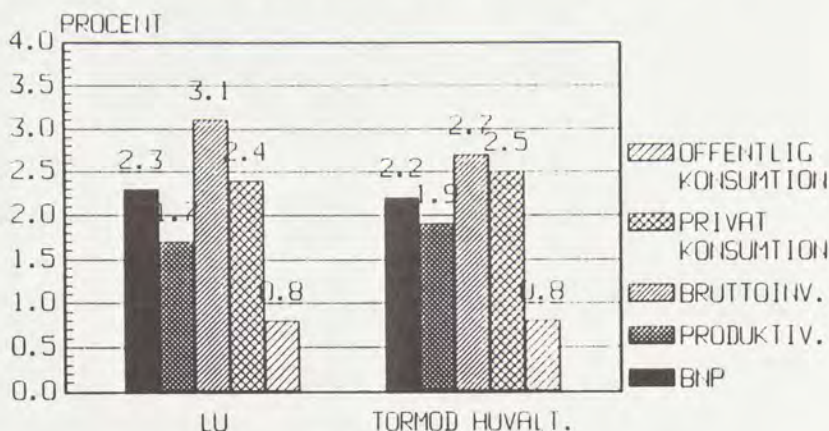
* den externa balansen förstärks

De belyser således vissa utvecklingstendenser som kan väntas följas av de antagna parametervärdena och de krav som ställs för att vissa allmänt accepterade mål för den ekonomiska politiken skall kunna uppnås och vidmakthållas (full sysselsättning, givet mål för bytesbalansens saldo och de offentliga utgifternas tillväxttakt).

Som nämnts ovan har vi strävat efter att kalibrera modellen på ett sådant sätt att resultaten överensstämmer med LU 87.

Som framgår av diagrammet nedan stämmer våra resultat väl överens med långtidsutredningens. En del av skillnaderna mellan LU 87 och TORMOD vad beträffar BNPs och produktivitetens tillväxttakt kan hänföras till olika tillväxttakter i sysselsättning (0.47 för LU87 och 0.3 procent för TORMOD).

Figur 4. Årlig tillväxttakt. LU87 1986-1995 och TORMOD (1986-2010).



Som framgår av figur 4 beräknas BNP i fasta priser (1986 års priser) och produktiviteten öka med respektive 2.2 och 1.9 procent per år. Den disponibla bruttonationalinkomsten, vilken härleds genom att från BNP subtrahera eventuella förändringar i nettotransfereringar till utlandet, beräknas växa med 2.0 procent per år medan bruttoinvesteringarna ökar med 2.7 procent per år.

Som vidare framgår av figuren ökar den privata konsumtionen snabbare än den offentliga konsumtionen (2.5 resp 0.8 procent per år) vilket innebär att den privata konsumtionen kommer att ta i anspråk en större andel av den disponibla bruttonationalinkomsten år 2010. Detta återspeglas i följande tabell.

Tabell 6. Konsumtion och bruttoinvesteringar i procent av bruttonationalinkomsten fasta priser, 1986 års priser.

	Disp. brutto national- inkomst (mdr kr)	Privat konsumtion (%)	Bruttoinves- teringar (%)
BASÅR	967.6	53.4	19.5
REF.	1509.2	61.2	23.0

Basår 1986

Ref.: Referensalternativ 2010

I tabell 6 ovan redovisas konsumtion, och bruttoinvesteringar som andel av bruttonationalinkomsten år 1986 och år 2010. Den privata konsumtionens andel av nationalinkomsten beräknas öka från 53.4 procent år 1986 till 61.2 procent år 2010. Bruttoinvesteringarnas andel ökar från 19.5 procent till 23 procent.

3.2 Näringsstruktur

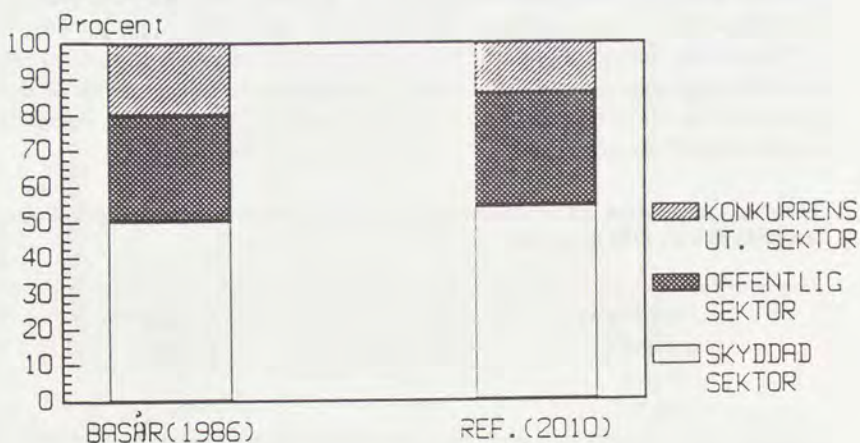
Låt oss nu analysera förändringen av näringsstrukturen. Med näringsstruktur menas sammansättningen av produktionen och fördelningen av sysselsättningen mellan de olika sektorerna.

Den förutsatta utvecklingen av näringsstrukturen återges i stapeldiagrammet på nästa sida.

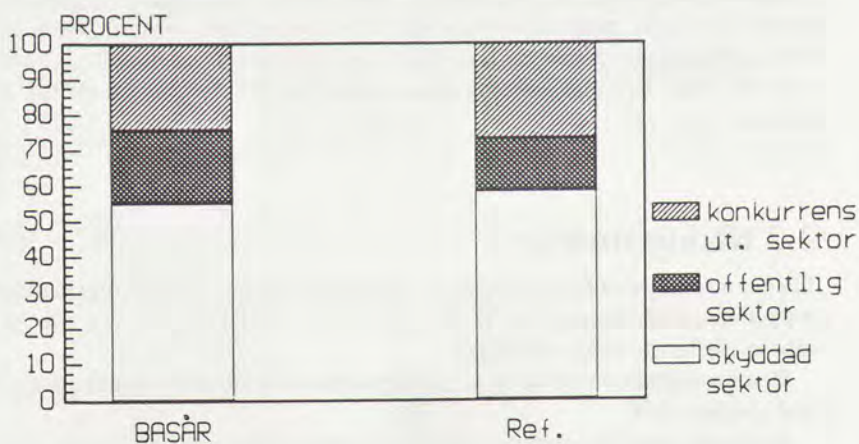
Det första stapeldiagrammet anger produktionsfördelningen i de olika sektorerna som andel av BNP år 1986 och 2010.

Figur 5.1. Förändring av näringstrukturen 1986-2010.

Produktionssektorernas andel av BNP. Fasta priser (1986 årspriser). Procent.

**Figur 5.2. Förändring av sysselsättningsstruktur**

Produktionssektorernas andel av arbetstidsvolym. Procent.



Som framgår av diagrammet blir den konkurrensutsatta sektorns (K-sektor) och den privata skyddade sektorns (S-sektor) andel av BNP större år 2010 än år 1986 (24 till 27 procent resp 55 till 58 procent). Den offentliga sektorns andel minskar däremot från ca 21 till 15 procent. Sysselsättningsfördelning (antal tim) mellan de olika sektorerna visas i det nedersta stapeldiagrammet.

Värt att notera är att trots att produktionen inom den konkurrensutsatta sektorn expanderar snabbt fram till år 2010 blir K-sektorns andel av den totala sysselsättningen lägre 2010 än 1986. Detta är resultatet av att K-sektorn relativt sett förblir mer kapitalintensiv än tjänsektorerna. Sysselsättningsexpansion äger i stället rum inom den privata och den offentliga tjänsektorn. Trots att den offentliga sektorns produktion har förutsatts öka långsamt under perioden ökar nettoskatten (dvs kostnader för offentlig produktion exkl. subventioner och transfereringar). Uttryckt som andel av den disponibla bruttonationalinkomsten ökar nettoskatten från 27.1 procent år 1986 till 28.7 procent år 2010. Denna ökning beror dels på den förutsatt låga produktivitsutvecklingen inom den offentliga sektorn, dels på ökningen av lönesumman i samband med sysselsättningsutvecklingen i denna sektor.

Den ovan beskrivna ekonomiska utvecklingen blir följd av en ökning av tillgången på produktionsresurser (arbetskraft och kapital), av ett effektivare resursutnyttjande som tar sig uttryck i en överföring av resurserna från låg- till högproduktiva verksamheter och slutligen av en förstärkning av den externa balansen.

4 Resultat av beräkningarna och kommentarer

I TORMOD påverkar en arbetstidsförkortning styckkostnaderna på två sätt: dels genom en variation av timlönen på grund av minskningen av arbetstidsvolymen dels genom en variation av kapitalkostnaderna på grund av förändringen av drifttidens längd. Variation av priset på insatsfaktorerna påverkar i sin tur efterfrågan på kapital och arbetskraft samt resursallokeringen i de olika produktionssektorerna. Kortare arbetstid påverkar därmed produktionsvolymen, åtminstone i den privata delen av näringslivet, samt konsumtionstillväxten i ekonomin. Omfattningen av produktions- och konsumtionsbortfallet är dock beroende av hur arbetstidsförkortningen påverkar arbetsproduktiviteten och drifttidens längd. För att kunna belysa hur variationen av dessa faktorer påverkar utfallet kommer vi att koncentrera oss till ett begränsat antal fall. Dessa typfall gör det möjligt att särskilja de specifika effekterna som är förknippade med antingen variation av arbetsproduktiviteten och/eller variation av kapitalutnyttjandetiden. En mer detaljerad känslighetsanalys och redovisning av resultaten återges i tabellform i bilaga 3.¹

I övrigt är analysen av resultaten upplagda så att utvecklingen av produktions- och konsumtionsmöjligheterna i ekonomin vid de olika arbetstidsreformererna jämförs med det referensalternativ som redovisades i föregående avsnitt.

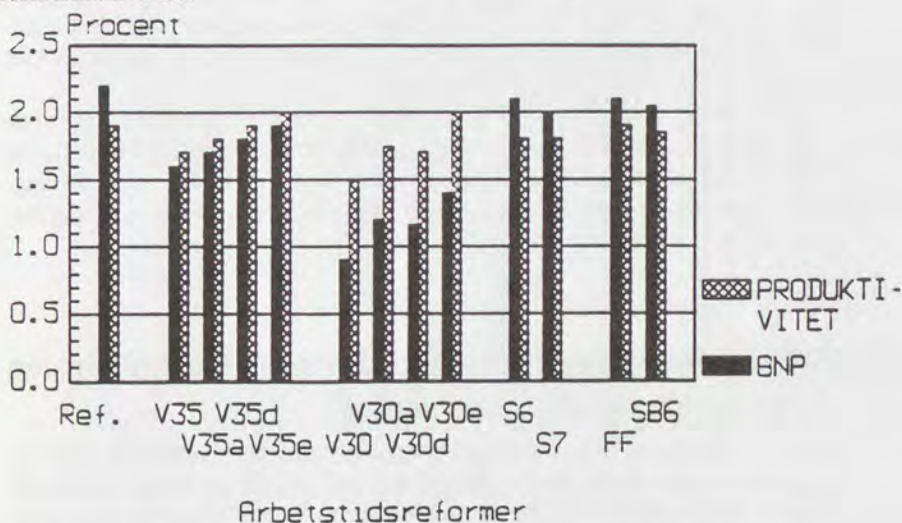
4.1 Produktionskapacitetens utveckling

Som tidigare nämnts innebär en reduktion av arbetstiden en begränsning av produktionskapacitetens utveckling. Produktionskapaciteten påverkas i modellen huvudsakligen på två sätt: dels genom en sänkning av insatsfaktorernas kapacitetsutnyttjande (minskning av arbetstidsvolym och variation av drifttid), dels genom en eventuell förbättring av arbetsproduktiviteten. Den övergripande effekten av kortare arbetstid blir därmed en dämpning av tillväxten av produktion av varor och tjänster (BNP) samt en minskning av den totala produktiviteten.

Figur 6 sammanfattar de förväntade effekterna på BNPs och produktivitets tillväxttakt.

¹Resultaten redovisade i bilaga 3 motsvarar tabell 5 i avsnitt 2.6.

Figur 6. BNP och produktivitets årliga tillväxttakt vid de olika arbetstidsreformerna. Procent.



Som framgår av figur 6 innebär de olika arbetstidsreformerna en lägre tillväxttakt av produktionen. Den totala produktiviteten minskar i alla alternativen utom då det antas en ökning av arbetsproduktivitet och en förlängning av drifttid (alt V35e och V30e). Att den totala produktiviteten stiger beror dels på den förutsatta förbättringen av arbetsproduktiviteten dels på ökningen av kapitalproduktiviteten förknippad med den förutsatta ökningen av drifttiden. Effekterna varierar emellertid kraftigt beroende på arbetstidsreformens utformning. En generell reduktion av veckoarbetstiden har en betydligt starkare effekt på produktionspotentialen och produktiviteten än de övriga arbetstidsreformerna.

Produktionsbortfallet blir, som väntat, störst då det antas att det inte förekommer några produktivitetshöjande effekter samt en minskning av drifttiden i samtliga produktionssektorer (alt V35 och V30). I förhållande till referensalternativet - och med de övrigt angivna förutsättningarna - innebär en sådan arbetstidsförkortning en sänkning av BNP:s årliga tillväxttakt med 0.6 (V35) resp 1.3 (V30) procentenheter. Uttryckt som procentuella volymförändringar innebär detta en minskning av BNP med 12.6 resp 25.4 procent jämfört med alternativet utan arbetstidsförkortningar. Minskningen av produktivitetstillväxttakten kan huvudsakligen hänföras till omallokeringen av produktionsresurserna från hög- (privata näringslivet) till lågproduktiva verksamheter (offentlig sektor). Som framgår av tabell A2 och A3 innebär också en arbetstidsförkortning en lägre kapitalbildning jämfört med referensalternativet. Den lägre investeringsvolymen återverkar negativt på produktionens och produktivitets tillväxttakt.

Som vidare framgår av figur 6 är de förutsatta produktivitetstvinsterna som beräknas uppkomma vid en förkortad veckoarbetstid (alt V35a och V30a) inte så stora att de kan kompensera sänkningen av insatsfaktorernas kapacitetetsutnyttjande. De förutsatta produktivitetshöjande effekterna övervägs av den produktivitetssänkande effekt som härstammar från lägre kapitalstock och lägre drifttid.

Även då det antas en förbättring av produktiviteten och en viss övergång till det nya driftsmönstret (alt V35e och V30e) leder en allmän reduktion av veckoarbetstiden till tämligen betydande produktionsförluster. I förhållande till huvudalternativet innebär ett sådant fall en minskning med ca 6 procent (V35e) resp 16.0 procent (V30e) av BNP (se tabell A7 bilaga 3).

Som vidare framgår av figur 6 och tabell A7 är produktionsbortfallet vid de övriga reformalternativen mycket mindre. Minskningen av BNP i förhållande till referensalternativet beräknas uppgå till 2.0 resp 4.7 procent vid en förlängning av semestern (S6 resp S7) och med ca 1 resp. 3 procent vid en utökad föräldraförsäkring (FF resp. SB6).

4.2 Effekter på den disponibla bruttonationalinkomsten och den privata konsumtionen

Två grundläggande förutsättningar i de genomförda simuleringarna är att en reduktion av arbetstiden inte påverkar sparkvoten och den offentliga produktions utvecklingstakt. En direkt konsekvens av dessa tämligen orealistiska antaganden är att huvudeffekten av kortare arbetstid visar sig i en minskning av den privata konsumtionen. Uttryckt på ett annat sätt kräver en oförändrad service-nivå i den offentliga sektorn vid en arbetstidsreduktion en sänkning av den privata konsumtionen för att balansen i ekonomin inte skall äventyras.

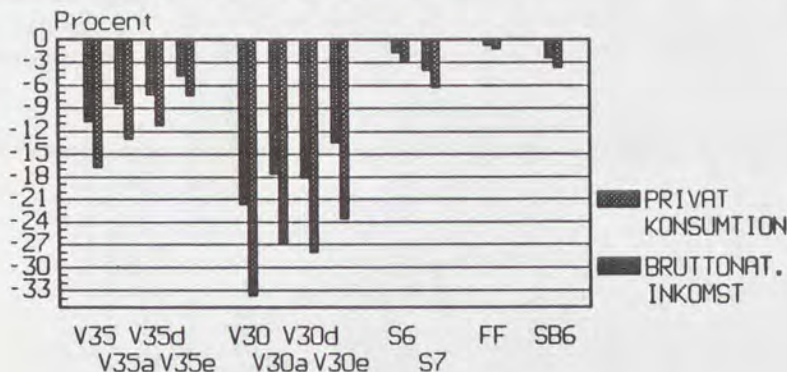
Man kan också hysa en viss skepticism vad beträffar en oförändrad investeringsandel vid kortare arbetstid. Minskningen av den disponibla inkomsten kan leda till en sänkning av sparandet vilket i sin tur förstärker de negativa effekterna på produktionsutvecklingen och därmed på sikt konsumtionsutrymmet.

Allmänt ställer förutsättningen om oförändrad offentlig verksamhet frågan om avvägningen mellan privat och offentlig konsumtion vid en arbetstidsförkortning. Avvägningen mellan å ena sidan privat och offentlig konsumtion och å andra sidan arbetstidsreformer utgör ett politiskt prioriteringsproblem. Icke desto mindre kräver drastiska arbetstidsförkortningar att individerna är beredda att hålla tillbaka sin konsumtion och/eller att de offentliga utgifterna reduceras.¹

Under dessa förutsättningar återspeglas de samhällsekonomiska kostnader-na vid en arbetstidsförkortning i en förändring av den disponibla nationalin-komsten och den privata konsumtionen. Sänkningen av nationalinkomstens och konsumtionens utrymme illustreras i figur 7.

Som framgår av figur 7 och i likhet med effekterna på utvecklingen av produktionskapaciteten blir de samhällsekonomiska kostnaderna betydligt större vid en generell reduktion av veckoarbetstiden (V35 och V30) jämfört med de övriga reformalternativen. Dessa kostnader beräknas bli störst då det antas en oförändrad produktivitet och en oförändrad driftsstruktur. (alt V35 och V30). Uttryckt som procentuell förändring i förhållande till referensalternativet innebär en allmän reduktion av veckoarbetstiden en sänkning av nationalinkomsten med 10.8 (V35) resp 21.7 procent (V30) (se figur 7 och tabell A6). Konsumtionsbortfallet förutsätts därmed bli 16.7 resp 33.7 procent.

Figur 7. Disponibel bruttonationalinkomst och privat konsumtion. Procentuell förändring i förhållande till referensalternativet.



Arbets tidsreformer

Även då det antas en förbättring av arbetsproduktiviteten och en viss övergång till det nya driftsmönstret (alt V35e samt alt V30e) leder en generell reduktion av veckoarbetstiden till en omfattande minskning av konsumtionsutrymmet. Uttryckt i procentuella förändringar och i förhållande till referensalternativet innebär detta tämligen optimistiska antagande en minskning av konsumtionen med ca 7 procent resp. 21 procent.

Som vidare framgår av figur 7 blir de samhällsekonomiska kostnaderna lägre vid en utökad föräldraförsäkring (FF) än vid en förlängning av semestern. Detta beror dels på att sänkningen av sysselsättningen mätt i antalet timmar blir lägre vid en utökad föräldraförsäkring (se tabell 1 och figur 2.1 och 2.2) än vid en förlängning av semestern; dels därför att drifttidens längd har antagits vara oförändrad vid en förlängning av föräldraledighet.

I förhållande till huvudalternativet innebär en förlängning av semestern (en resp två veckor) en sänkning av den disponibla bruttonationalinkomsten med 1.7 resp. 4.0 procent. Den privata konsumtionen förutsätts minska med 2.6 resp. 6.3 procent vid en förlängning av semestern och med 1.5 resp. 3.7 procent vid en utökad föräldraförsäkring (FF och SB6).

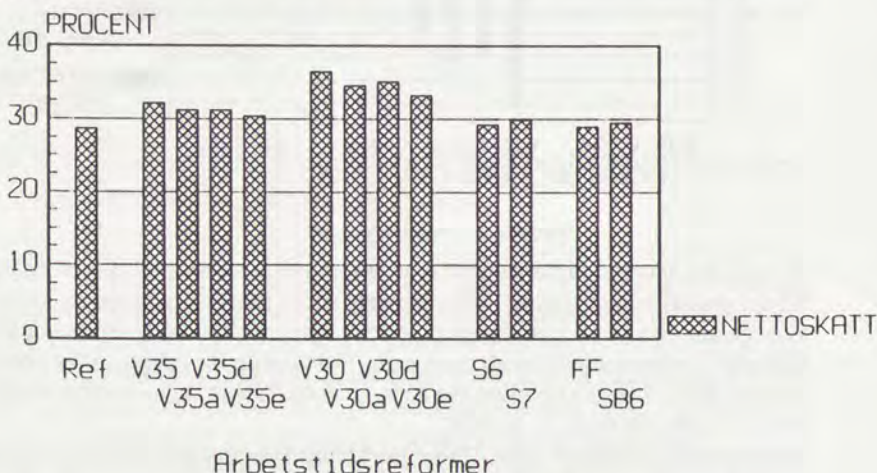
Uttryckt som förändring i tillväxttakt skulle en förlängning av semestern (S6 resp S7) medföra en sänkning av den årliga tillväxttaket av bruttonationalinkomsten med 0.07 resp 0.18 procentenheter. Motsvarande siffror för en utökad föräldraförsäkring beräknas vara 0.03 resp 0.10 procentenheter. Den privata konsumtionens årliga ökningstakt skulle sjunka med ca 0.1 resp 0.3 procentenheter om semester förlängs och med 0.05 resp. 0.2 procentenheter vid en förlängning av föräldraledighet (FF och SB6). Isolerat sett och i förhållande till en generell reduktion av veckoarbetstiden verkar således dessa reformer innebära lägre samhällsekonomiska kostnader. Det bör dock understrykas att de samlade ekonomiska effekterna av dessa reformer inte är obetydliga om alla genomförs under de kommande åren. De borde därmed värderas mot andra typer av samhällsekonomiska åtgärder.

¹ Om man släpper antagandet om oförändrad offentlig verksamhet kan detta påverka modellens resultat genom en effekt på resursallokeringen. I synnerhet blir de negativa effekterna på tillväxttaket i allmänhet mindre eftersom den offentliga sektorn i detta fall kommer att ta i anspråk en mindre andel av produktionsresurserna.

4.3 Effekter på nettoskatter och näringsstruktur

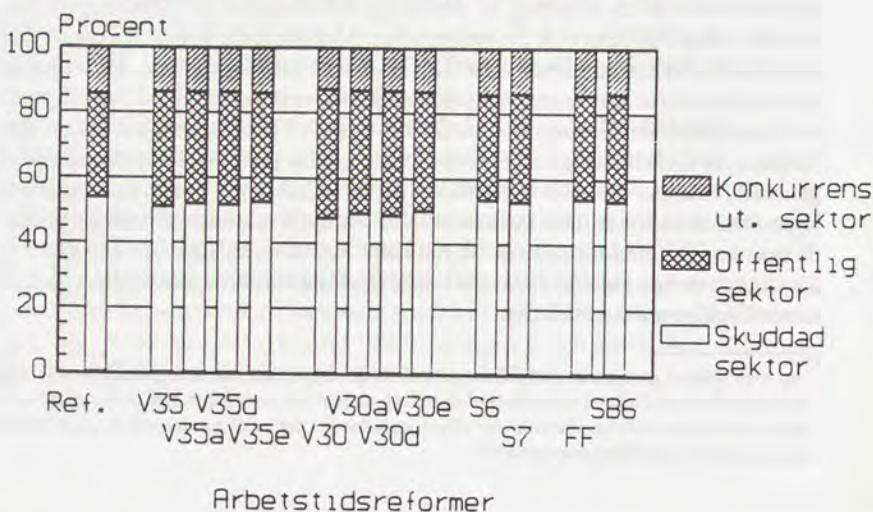
Som framgår av figur 8 kommer de offentliga utgifterna uttryckt som andel av nationalinkomsten att stiga vid en reduktion av arbetstiden. Ökningen bli mer markant vid en allmän reduktion av veckoarbetstiden än de andra reformalternativen.

Figur 8. Nettoskatter i procent av den disponibla bruttonationalinkomsten år 2010. Procent



Den första förklaringen till denna ökning är att den offentliga sektorns ökningstakt har förutsatts vara oförändrad. Under detta förhållande kommer den offentliga sektorn att ta i anspråk en större andel av produktionsresurserna (se figur 9). Den andra förklaringen som är förknippad med den första är att en arbetstidsförkortning kommer att påverka den offentliga sektorns enhetskostnader mer än de övriga produktionssektorernas eftersom denna sektor är relativt sett mer arbetsintensiv och uppvisar en lägre produktivitetsutveckling.

Figur 9. Sysselsättningsstruktur. Andel av arbetstidsvolym. Procent.



Det bör slutligen påpekas att, i motsats till de andra reformerna, innebär en utökad föräldraförsäkring inkomstomfördelningar via det sociala försäkrings-systemet. Som tidigare nämnts tar TORMOD bara hänsyn till variation av nettoskatterna dvs variationerna i de offentliga produktionskostnaderna (lönkostnader och offentliga investeringar exklusive transfereringar). För att kunna uppskatta effekterna på bruttoskatterna behövs bl a en mer detaljerad information om befolkningsstruktur och individernas inkomstfördelning vilket på den aggregeringsnivå som använts i TORMOD ställer till problem.¹

Även om en utökad föräldraförsäkring har små effekter på nettoskatter kommer emellertid en sådan reform att ha relativt sett större effekter på bruttoskatterna än de andra reformalternativen. Mot denna bakgrund är det värt att påpeka att TORMODs beräkningar underskattar således de realekonomiska kostnaderna av en sådan reform.

4.4 Effekter på reallöneutvecklingen och den funktionella inkomstfördelningen

Som påpekats i kapitel 1 har kortare arbetstid en direkt effekt på reallöneutvecklingen. Med full sysselsättning och marknadsbestämd lön kommer en arbetstidsförkortning att öka knappheten på arbetskraften och därmed driva upp timlönerna. Den slutliga effekten på reallöneutvecklingen är dock främst beroende av hur arbetstidsförkortningen påverkar arbetsutbudet, drifttidens längd och arbetsproduktiviteten.

Som framgår av tabell A2 och A7 och under förutsättning att arbetsproduktiviteten och driftsmönstret förblir oförändrade kommer en generell reduktion av veckoarbetstiden (alt V35 och V30) och en förlängning av semestern att medföra en minskning av realtimlönen i förhållande till referensalternativet. Orsaken till detta är för det första att den faktiska reduktionen av arbetsutbudet har förutsatts vara mindre än den nominella (se tabell 1), för det andra att den positiva effekten ett reducerat arbetsutbud har på timlönen (ökad knapphet på arbetskraft) är mer än kompenserad av den negativa effekten som härrör från den drastiska minskningen av drifttidens längd. Uttryckt på ett annat sätt kommer ökningen av kapitalkostnaderna per producerad enhet att minska arbetskraftsefterfrågan mer än arbetsutbudet vilket leder till en sänkning av jämviktslönen. Bevarandet av full sysselsättning kräver således en lägre reallöneutveckling i förhållande till alternativet utan arbetstidsförkortningar.

Som vidare framgår av tabell A2 och A7 medför de andra reformalternativen en ökning av realtimlön. Detta är resultaten av antingen den förutsatta omstruktureringen av produktionsprocessen (gradvis övergång till det nya driftsmönstret) och/eller den antagna förändringen av produktiviteten. Vi får då en marknadsmässig lönekomensation som är förenlig med full sysselsättning.

Värt också att notera är att om en allmän reduktion av veckoarbetstiden sker med en avtalsmässig lönekomensation (alt V35b och V30b) blir de samhälls-

¹ Effekterna på bruttoskatterna behandlas i en separat bilaga "Välfärdssystemet och arbetstiderna" och kommer inte att närmare tas upp här.

ekonomiska kostnaderna betydligt större. Under detta förhållande får vi en drastisk minskning av produktionen, nationalinkomsten och konsumtionen samt en dramatisk ökning av arbetslöshet (se tabell A2). Med 6-timmarsdag och partiell lönekompensation beräknas nationalinkomsten och konsumtionen sjunka kraftigt och detta inte enbart i förhållande till referensalternativet utan även jämfört med basåret (1986) (se tabell A6, A7 och A8). Som påpekades i kapitel 2 och med tanke på att full sysselsättning utgör ett av de viktigaste målen i den svenska ekonomiska politiken verkar ett sådant fall föga troligt och kan bara här tjäna som en illustration.

Fördelningen mellan löner och driftöverskott, dvs den så kallade funktionella inkomstfördelningen visas i tabell A12. Som framgår av denna tabell leder kortare arbetstid allmänt till en ökning av nationalinkomstens löneandel. Löneandelens ökning är mer påtaglig vid en generell reduktion av veckoarbetstiden än vid de övriga alternativreformerna. Den viktigaste förklaringen till denna ökning är givetvis den ovan beskrivna reallöneutvecklingen samt förändringen i resursanvändningen.

Slutligen förklaras förändringen i nationalinkomstens kapitalandel främst av variation i drifttid. Vid oförändrat driftsmönster innebär en reduktion av veckoarbetstiden en minskning av driftöverskottet i förhållande till referensalternativet. Orsaken till detta är ökningen av kapitalkostnader per producerad enhet som uppstår då drifttiden reduceras.

4.5 Alternativa makroekonomiska förutsättningar

Låt oss avslutningsvis säga några ord om hur resultaten påverkas då det antas en lägre tillväxt. Allmänt innebär en mer pessimistisk ekonomisk utveckling att de samhällsekonomiska kostnaderna blir lägre än de redovisade ovan. Orsaken till detta är att kostnaderna för varje utebliven arbetstimma blir relativt sett mindre då produktivitetens utveckling beräknas vara svagare.

Vi har genomfört en känslighetsanalys där vi har antagit en lägre teknisk utveckling i den konkurrensutsatta och den privata tjänstesektorn. I denna variant beräknas BNPs och produktivitetens tillväxttakt uppgå till 1.6 resp. 1.3 procent per år mot 2.2 resp 1.9 i vårt referensalternativ. Uttryckt som förändring i den disponibla bruttonationalinkomsten innebär en minskning av arbetstid med en procent en sänkning av nationalinkomsten med ca 16 miljarder kronor i varianten med lägre tillväxt mot 18 miljarder i de ovan redovisade kalkylerna. De realekonomiska kostnaderna uttryckt som reducerad nationalinkomst blir således ca 11 procent lägre jämfört med vårt huvudalternativ.

Det bör emellertid påpekas att en lägre tillväxt innebär också lägre privat konsumtion och lägre reallön samt ett högre skattetryck för en given utveckling av den offentliga produktionen. I förhållande till basåret (1986) beräknas den privata konsumtionen öka med ca 80 procent i vårt referensalternativ mot ca 50 procent i varianten med lägre tillväxt. Vid 6-timmarsdag (V30) beräknas konsumtionen öka med ca 20 procent i förhållande till basåret mot endast ca 2 procent då det antas en lägre tillväxt. Detta innebär en uppoffring av nästan hela det potentiella konsumtionsutrymmet jämfört med 75 procent i de ovan redovisade resultaten.

Således betyder en svagare ekonomisk utveckling allmänt lägre realekonomiska kostnader men innebär också att en större andel av det framtida konsumtionsutrymmet måste uppoffras då arbetstiden förkortas.

Sammanfattning och slutsatser

Resultaten av modellarbetet måste betraktas som räkneexempel som gäller under vissa förutsättningar. De bör därmed tolkas med viss försiktighet. Icke desto mindre ger kalkylerna en känsla för vad variation av centrala variabler, som drifttidens längd och arbetsproduktiviteten betyder då arbetstiden förkortas.

De ovan redovisade makroekonomiska simuleringarna visar tydligt att kortare arbetstid innebär en sänkning av produktionskapacitetens utveckling, en minskning av nationalinkomsten och konsumtionsutrymmet samt en ökning av skattetrycket. De samhällsekonomiska kostnaderna varierar dock betydligt beroende på arbetstidsreformens karaktär och de förutsatta variationerna i drifttiden och arbetsproduktiviteten.

Som vidare framgår av kalkylerna beräknas de realekonomiska kostnaderna bli betydligt större vid en generell reduktion av veckoarbetstiden än vid de övriga reformalternativen. Produktions- och konsumtionsförlusterna blir störst då det antas att det inte förekommer några produktivitetshöjande effekter och att driftsmönstret i ekonomin förblir oförändrat. Även då det antas en förbättring av arbetsproduktiviteten och en viss omstrukturering av produktionsprocessen mot längre drifttid innebär en kortare veckoarbetstid en omfattande minskning av den disponibla nationalinkomsten och den privata konsumtionen.

Om vi utgår från de empiriska resultaten redovisade i kapitel 1 finns det anledning att tro att en reduktion av arbetstiden kommer att lämna arbetsproduktiviteten oförändrad. Vad beträffar omläggningen av produktionsprocessen har vi påpekat att en förlängning av drifttiden i ekonomin kräver en hög flexibilitet i både produktionsstruktur och arbetsorganisation. Även om det verkar troligt att vissa företag kan motverka den ökning av enhetskostnaderna som uppstår vid en kortare veckoarbetstid genom att förlänga drifttid och/eller rationalisera är det inte givet att så kan ske för hela ekonomin. Under dessa förhållanden kan man inte utesluta att våra mer "pessimistiska" resultat realiserar.

De samhällsekonomiska kostnaderna för en förlängning av semestern och en utökad föräldraförsäkring beräknas bli mindre än kostnaderna för en allmän reduktion av veckoarbetstiden. Det bör dock understrykas att de samlade effekterna av dessa reformer inte är obetydliga om alla genomförs under de kommande åren. De realekonomiska kostnaderna av kortare arbetstid borde mao värderas mot andra typer av samhällsekonomiska åtgärder och reformer som exempelvis kärnkraftsavvecklingen och miljöförbättringar. Genomförandet av dessa åtgärder ställer ytterligare krav på den framtida konsumtionstillväxten och begränsar därför utrymmet för arbetstidsreformer.

TORMOD tar bara hänsyn till variationerna av nettoskatter (offentliga utgifter exkl transfereringar). I motsats till de andra reformerna innebär en förlängd barnledighet inkomstomfördelningar via det sociala försäkringssystemet.

Även om en utökad föräldraförsäkring beräknas få små effekter på nettoskat-

terna kommer en sådan reform att ha större effekter på bruttoskatterna. TORMODs beräkningar underskattar således de realekonomiska kostnaderna av en sådan reform. Utvecklingen av befolkningsstrukturen är också av betydelse i detta sammanhang. Efter år 2000 beräknas andelen av befolkningen som är över 65 år att öka. En sådan utveckling innebär att en större andel av nationalinkomsten måste användas till pensionsutbetalningar, sjukvård mm vilket, även utan arbetstidsförkortningar, ger restriktioner på konsumtionsutrymmet i framtiden och statsfinansiella påfrestningar. En grundläggande förutsättning i TORMOD är att den offentliga sektorns produktionstillväxttakt inte påverkas av förkortningen. Detta innebär att huvudeffekten av kortare arbetstid visar sig i en minskning av privat konsumtion och höjda nettoskatter. Allmänt reser detta antagande frågan om fördelningen av kostnaderna mellan privat och offentlig konsumtion. Avvägningen mellan å ena sidan arbetstidsreformerna och å andra sidan offentlig och privat konsumtion utgör därmed en viktig politisk prioritering. Resultatet av simuleringarna bör således tolkas snarare som ett val mellan fritid å ena sidan och privat och offentlig konsumtion å andra sidan. Uttryckt på ett annat sätt innebär en generellt förkortad arbetstid att individerna är beredda att kraftigt reducera sin privata konsumtion och/eller att den offentliga verksamhetsnivån begränsas.

Det bör slutligen nämnas att det syns råda en viss enighet bland ekonomer att Sverige står inför en rad strukturella problem. Detta gäller exempelvis farhågor om en ogynnsam kostnadsutveckling, ett lågt privat sparande, ett högt skatte-tryck, en låg produktivitetsutveckling samt vissa effektivitetsproblem inom den offentliga sektorn. Våra resultat tyder på att dessa balansproblem riskerar att förvärras vid en arbetstidsförkortning, i synnerhet om veckoarbetstiden förkortas. Det verkar således som om omfattande arbetstidsförkortningar innebär allvarliga målkonflikter vad gäller utformningen av en ekonomisk politik med syfte att komma tillrätta med dessa balansproblem.

Som påpekades av L. Calmfors i *Ekonomisk Debatt* (1988) är höga kostnader inte ett avgörande argument mot arbetstidsförkortningar. Kortare arbetstid kräver emellertid "en hög värdering av fritid i förhållande till konsumtion". Resultaten av modellberäkningarna syns bekräfta denna uppfattning.

*Bilaga 1***TORMODs endogena och exogena variabler**

ENDOGENA VARIABLER	EXOGENA VARIABLER
<i>Priser</i>	<i>Priser</i>
PA Offentlig sektor	PE Exportindustrier
PS Privat tjänstesektor	PM Importkonkurrerande industrier
PC Konsumentprisindex	
PY Bruttonationalinkomst prisindex	
W Timlön	
RO Bruttoavkastning(kvasiränta)	
Gammalt kapital.	
RI Bruttoavkastning.	
Nytt kapital.	
<i>Produktion</i>	<i>Produktion</i>
X Produktionsnivå E,M,S	XA Produktionsnivå
Gamla och nya anläggningar	Offentlig sektor
LD Arbetskraftefterfrågan.	LS Arbetsutbud
Samtliga sektorer.	
Gamla och nya anläggningar	
KD Kapitalefterfrågan.	KG Utbud av gammalt kapital
Samtliga sektorer.	
Gamla och nya anläggningar.	
<i>Varumarknad</i>	<i>Varumarknad</i>
DM Varuefterfrågan. Importkonkurrerande sektor.	
DS Varuefterfrågan. Skyddad sektor.	
<i>Makroekonomiska aggregat</i>	
BNP	SRATE Sparkvot
Y Bruttonationalinkomst	CACC Bytesbalanssaldot
CONS Konsumtion	SURPLUS Budgetsaldot
	GIFT Nettofaktorinkomst
IMP Import	
EKSP Export	
U Arbetslöshet	
E: Exportindustrier	
M: Importkonkurrerande industrier	
S: Skyddad sektor	
A: Offentlig sektor	

Bilaga 2

Sektorindelning

1. KONKURRENSUTSATT SEKTOR

1a. EXPORTINDUSTRI

SNR

2000	GRUVOR OCH MINERALBROTT
3420	MASSA-, PAPPERS- OCH PAPPERSVARUINDUSTRI
3520	KEMISK INDUSTRI OCH PLASTINDUSTRI
3600	JORD- OCH STENVARUINDUSTRI
3700	JÄRN-, STÅL- OCH METALLVERK
3800	VERKSTADSINDUSTRI
3900	ANNAN TILLVERKNINGSINDUSTRI

1b. IMPORTKONKURRERANDE INDUSTRI

1200	SKOGSBRUK
1300	FISKE
3112	KONKURRENSUTSATT LIVSMEDELSINDUSTRI
3200	TEXTIL, BEKLÄDNADS- OCH LÄDERVARUINDUSTRI
3410	TRÄVARUINDUSTRI
3510	GUMMIVARUINDUSTRI
3530	PETROLEUMINDUSTRI OCH KOLPRODUKTER

2. SKYDDAD SEKTOR

1100	JORDBRUK
3111	SKYDDAD LIVSMEDELSINDUSTRI
3430	GRAFISK INDUSTRI OCH FÖRLAG
3120	TOBAKS- OCH DRYCKESVARUINDUSTRI
4000	EL-, GAS-, VÄRME- OCH VATTENVERK
5000	BYGGNADSINDUSTRI
6000	VARUHANDEL, RESTAURANG- OCH HOTELLRÖRELSE
7000	SAMFÄRDESEL, POST OCH TELEVERK
8000	BANKER OCH FÖRSÄKRINGSINSTITUT M M
9000	PRIVATA TJÄNSTER

3. OFFENTLIG FÖRVALTNING OCH ANDRA OFFENTLIGA TJÄNSTER

Bilaga 3

Resultaten i tabellform

Tabell A1. De olika scenarierna

Arbetstids-reformer	Arbets-produktivitet	Övergång till utvidgad drift.	Lönekompensation
V35	oförändrad	0	Utan
V35a	25 %	0	”
V35b	oförändrad	0	25 %
V35c	25 %	0	25 %
V35d	oförändrad	50 %	Utan
V35e	25 %	50 %	”
V35f	oförändrad	100 %	”
V30	oförändrad	0	Utan
V30a	25 %	0	”
V30b	oförändrad	0	25 %
V30c	25 %	0	25 %
V30d	oförändrad	50 %	Utan
V30e	25 %	50 %	”
V30f	oförändrad	100 %	”
S6	oförändrad	0	—
S7	”	0	—
FF	oförändrad	oförändrad drifttid	-
SB6	”	”	

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar.

S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor.

FF: utökad föräldraförsäkring till 18 månader.

SB6: 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

En förändring av arbetsproduktiviteten med 25 % innebär en ökning av arbetsproduktiviteten med ca 3 % vid 35-timmarsveckan och med ca 6 % vid 30-timmarsveckan.

Tabell A2. Makroekonomiska aggregat. Fasta 1986 års priser.

	BNP (md kr)	Disp. bruttonatio- nalinkomst. (md kr.)	Kapital- stockar (md kr)	Real- timlön (kr)	Syssel- sättning (milj. tim)	Arbets- löshet %
Referens- alternat.	1561.6	1540.2	6878.0	166.5	6804	0.0
V35	1364.3	1374.0	6398.2	164.2	6212	0.0
V35a	1407.7	1410.6	6496.2	168.0	6212	0.0
V35b	1163.6	1204.8	5946.2	171.7	5298	14.7
V35c	1300.9	1320.4	6254.9	171.7	5735	7.7
V35d	1431.0	1430.1	6621.5	171.2	6212	0.0
V35e	1476.1	1468.1	6724.8	175.1	6212	0.0
V35f	1515.3	1498.3	6861.3	179.9	6212	0.0
V30	1164.8	1205.4	5912.5	162.5	5567	0.0
V30a	1242.4	1270.9	6086.9	170.2	5567	0.0
V30b	877.1	965.0	5271.4	176.9	4231	24.0
V30c	1087.2	1140.1	5738.7	176.9	4875	12.4
V30d	1231.5	1261.1	6126.7	170.1	5567	0.0
V30e	1313.3	1332.1	6310.8	178.1	5567	0.0
V30f	1283.9	1307.3	6278.9	175.8	5567	0.0
S6	1531.1	1514.5	6805.4	166.5	6701	0.0
S7	1488.0	1478.2	6702.0	166.3	6561	0.0
FF	1547.4	1528.2	6845.9	166.9	6741	0.0
SB6	1518.4	1503.8	6778.8	167.1	6633	0.0

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar.

S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor.

FF: utökad föräldraförsäkring till 18 månader

SB6: 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

Tabell A3. Privat konsumtion och bruttoinvestering. 1986 års priser.

	Privat konsumtion		Bruttoinvestering	
	md kr	Andel av disp. bruttonational- inkomst. (%)	md kr	Andel av disp. bruttonational- inkomst. (%)
Referens- alternativ.	942.4	61.2	354.8	23.0
V35	784.8	57.1	316.1	23.0
V35a	819.6	58.1	324.3	23.0
V35b	623.1	51.7	286.4	23.1
V35c	733.7	55.6	304.2	23.0
V35d	837.0	58.5	331.2	23.2
V35e	873.4	59.5	339.7	23.2
V35f	902.3	60.2	350.1	23.4
V30	625.3	51.9	277.1	23.0
V30a	687.7	54.1	291.6	23.0
V30b	393.3	40.8	223.7	23.2
V30c	562.7	49.4	262.6	23.0
V30d	678.4	53.7	291.3	23.1
V30e	744.3	55.9	306.6	23.0
V30f	719.7	55.1	302.5	23.1
S6	918.0	60.6	348.9	23.0
S7	883.5	59.8	340.5	23.0
FF	931.0	60.9	352.1	23.0
SB6	907.8	60.4	346.5	23.0

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar.

S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor.

FF: utökad föräldraförsäkring till 18 månader

SB6: 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

Tabell A4. Nettoskatter. Löpande priser.

	Nettoskatter	
	md kr	Andel av disp. bruttonational- inkomst.(%)
Referens- alternativ.	720.2	28.7
V35	724.1	32.1
V35a	722.5	31.2
V35b	732.8	36.9
V35c	726.7	33.5
V35d	720.2	31.2
V35e	717.8	30.4
V35f	731.1	30.2
V30	729.8	36.5
V30a	726.2	34.5
V30b	746.6	46.2
V30c	733.8	38.7
V30d	717.7	35.1
V30e	714.2	33.2
V30f	716.8	34.1
S6	720.9	29.2
S7	721.8	29.9
FF	720.7	28.9
SB6	720.9	29.4

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar.
S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor.
FF: utökad föräldraförsäkring till 18 månader
SB6: 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

Tabell A5. Årlig tillväxttakt

	BNP	Produkti- vit	Disp. bruttonat inkomst	Privat konsumtion	Brutto- investe- ringar.
Referens- alternativ	2.2	1.9	2.0	2.5	2.7
V35	1.6	1.7	1.5	1.8	2.2
V35a	1.7	1.8	1.6	1.9	2.3
V35b	0.9	1.7	0.9	0.8	1.6
V35c	1.4	1.8	1.3	1.5	2.0
V35d	1.8	1.9	1.6	2.0	2.4
V35e	1.9	2.0	1.8	2.2	2.5
V35f	2.0	2.1	1.8	2.4	2.6
V30	0.9	1.5	0.9	0.8	1.6
V30a	1.2	1.7	1.1	1.2	1.8
V30b	-0.3	1.4	-0.1	-1.1	0.7
V30c	0.6	1.7	0.7	0.4	1.4
V30d	1.2	1.7	1.1	1.1	1.8
V30e	1.4	2.0	1.8	1.5	2.1
V30f	1.3	1.9	1.3	1.4	2.0
S6	2.1	1.8	1.9	2.4	2.6
S7	2.0	1.8	1.8	2.3	2.5
FF	2.1	1.9	1.9	2.5	2.6
SB6	2.1	1.9	1.9	2.4	2.6

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar.

S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor.

FF: utökad föräldraförsäkring till 18 månader

SB6: 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

Tabell A6. Procentuell förändring i förhållande till referensalternativ

	Disp. bruttonat inkomst	Privat konsumtion	Brutto- investeringar
V35	-10.8	-16.7	-10.9
V35a	- 8.4	-13.0	-8.6
V35b	-21.8	-33.9	-21.5
V35c	-14.3	-22.2	-14.3
V35d	-7.2	-11.2	-6.7
V35e	-4.7	-7.3	-4.3
V35f	-2.7	-4.3	-1.3
V30	-21.7	-33.7	-21.9
V30a	-17.5	-27.0	-17.8
V30b	-37.4	-58.3	-37.0
V30c	-26.0	-40.3	-26.0
V30d	-18.1	-28.0	-18.0
V30e	-13.5	-21.0	-13.6
V30f	-15.1	-23.6	-14.7
S6	-1.7	-2.6	-1.7
S7	-4.0	-6.3	-4.0
FF	-0.8	-1.2	-0.8
SB6	-2.4	-3.7	-2.3

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar.

S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor.

FF: utökad föräldraförsäkring till 18 månader

SB6: 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

Tabell A7. Procentuell förändring i förhållande till referensalternativ

	BNP	Realkapital- stockar	Realtim- lön
V35	-12.6	-7.0	-1.4
V35a	-9.9	-5.6	0.9
V35b	-25.5	-13.6	3.1
V35c	-16.7	-9.0	3.1
V35d	-8.4	-3.7	2.8
V35e	-5.5	-2.2	5.2
V35f	-3.0	-0.3	8.0
V30	-25.4	-14.0	-2.4
V30a	-20.4	-11.5	2.2
V30b	-43.8	-23.4	6.3
V30c	-30.4	-16.6	6.2
V30d	-21.1	-10.9	2.2
V30e	-15.9	-8.3	7.0
V30f	-17.8	-8.7	5.6
S6	-2.0	-1.1	0.0
S7	-4.7	-2.6	-0.1
FF	-1.0	-0.5	0.3
SB6	-2.8	-1.4	0.4

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar.

S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor.

FF: utökad föräldraförsäkring till 18 månader

SB6: 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

Tabell A8. Procentuell förändring i förhållande till basåret (1986)

	Disp. bruttonat. inkomst	Privat konsumtion	Brutto- investeringar
Referens- alternativ	59.2	82.4	88.0
V35	42.0	51.9	67.5
V35a	45.8	58.7	71.9
V35b	24.5	20.6	47.5
V35c	36.5	42.0	61.2
V35d	47.8	62.0	75.5
V35e	51.7	69.1	80.0
V35f	54.9	74.7	85.5
V30	24.6	21.0	46.9
V30a	31.4	33.0	54.5
V30b	- 0.3	-23.9	18.6
V30c	17.8	8.9	39.2
V30d	23.3	31.3	54.4
V30e	37.7	44.1	62.5
V30f	35.1	39.3	60.3
S6	56.5	77.7	84.9
S7	52.8	71.0	80.5
FF	57.9	80.2	86.6
SB6	55.4	75.7	83.6

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar.

S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor.

FF: utökad föräldraförsäkring till 18 månader

SB6: 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

Tabell A9. Procentuell förändring i förhållande till basåret (1986)

	BNP	Realkapital- stockar	Realtim- lön
Referens- alternativ	67.3	59.2	75.8
V35	46.1	48.1	73.4
V35a	50.8	50.3	77.4
V35b	24.6	37.6	81.3
V35c	39.3	44.8	81.3
V35d	53.3	53.2	80.8
V35e	58.1	55.6	84.9
V35f	62.3	58.8	90.0
V30	24.8	36.8	71.6
V30a	33.1	40.9	79.7
V30b	- 6.1	22.0	86.8
V30c	16.4	32.8	86.8
V30d	31.9	41.8	79.6
V30e	40.7	46.1	88.1
V30f	37.5	45.3	85.6
S6	64.0	57.5	75.8
S7	59.4	55.1	75.6
FF	65.7	58.4	76.2
SB6	62.6	56.9	76.5

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar.

S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor.

FF: utökad föräldraförsäkring till 18 månader

SB6: 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

**Tabell A10. Näringsstruktur. Produktionsektorernas andel av BNP.
1986 års priser. Andel i procent.**

	Konkurrens- utsatt sektor %	Skyddad sektor %	Offentlig sektor %
Referens- alternativ	26.9	58.2	14.9
V35	26.5	56.5	17.0
V35a	26.6	56.9	16.5
V35b	25.8	54.3	20.0
V35c	26.3	55.9	17.8
V35d	26.5	57.3	16.2
V35e	26.6	57.7	15.7
V35f	26.6	58.1	15.3
V30	25.9	54.2	19.9
V30a	26.2	55.1	18.7
V30b	24.3	49.2	26.5
V30c	25.6	53.1	21.3
V30d	25.9	55.2	18.9
V30e	26.2	56.1	17.7
V30f	26.0	55.9	18.1
S6	26.8	58.0	15.2
S7	26.8	55.9	15.6
FF	26.9	58.1	15.0
SB6	26.8	57.9	15.3

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar.

S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor.

FF: utökad föräldraförsäkring till 18 månader

SB6: 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

Tabell A11. Sysselsättningsstruktur. Sysselsättningens fördelning mellan de olika sektorerna. Andel av arbetstidsvolym. Procent.

	Konkurrens- utsatt sektor %	Skyddad sektor %	Offentlig sektor %
Referens- alternativ	14.4	53.9	31.7
V35	13.8	51.2	35.0
V35a	13.9	52.0	34.1
V35b	12.9	47.4	39.7
V35c	13.5	50.1	36.4
V35d	13.9	51.8	34.3
V35e	14.1	52.5	33.4
V35f	14.1	52.5	33.4
V30	13.0	47.7	39.3
V30a	13.3	49.3	37.4
V30b	11.2	40.3	48.5
V30c	12.6	46.0	41.4
V30d	13.4	48.6	38.0
V30e	13.7	50.2	36.1
V30f	13.4	49.5	37.1
S6	14.4	53.5	32.1
S7	14.2	52.9	32.9
FF	14.4	53.7	31.9
SB6	14.3	53.3	32.4

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar.

S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor.

FF: utökad föräldraförsäkring till 18 månader

SB6: 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

Tabell A12. Funktionell inkomstfördelning. Lönernas och kapitalinkomsternas andel av disp. bruttonationalinkomst. Andel i procent.

	Löneandel %	Kapitalandel %
Referens- alternativ.	62.0	38.6
V35	62.6	38.0
V35a	62.4	38.1
V35b	63.3	37.4
V35c	62.8	37.8
V35d	61.5	39.1
V35e	61.4	39.2
V35f	61.2	39.4
V30	63.3	37.4
V30a	63.0	37.7
V30b	64.8	36.1
V30c	63.6	37.1
V30d	63.0	37.6
V30e	62.7	37.9
V30f	62.0	38.6
S6	62.1	38.5
S7	62.2	38.4
FF	62.0	38.5
SB6	61.9	38.7

V35 och V30: förkortning av veckoarbetstid från 40 timmar till 35 resp. 30 timmar.

S6 och S7: förlängning av semester 1 resp 2 veckor.

FF: utökad föräldraförsäkring till 18 månader

SB6: 6-timmarsarbetsdag för småbarnsföräldrar.

Referenser

Anxo,D, (1987), *Sysselsättningseffekter av en allmän arbetstidsförkortning*, Ekonomiska studier nr 20, Nationalekonomiska institutionen, Göteborgs Universitet,1987.

Anxo D, (1988), Sysselsättningseffekter av en allmän arbetstidsförkortning, *Ekonomisk debatt nr 5/88* Stockholm.

Anxo,D & Bigsten A, (1987), Working Hours and Productivity in Swedish Manufacturing, *Scandinavian Journal of Economics*, forthcoming.

Doyelle, A, (1980), Reduction du temps de travail et duree d'utilisation des equipements. *Travail et emploi nr 3*.
La documentation francaise. Paris

Calmfors, L, (1985), Job sharing, Employment and Wages, *European Economic Review* 27, no 3, 293-309.

Calmfors, L (1988), Ska vi ha kortare arbetstid? *Ekonomisk debatt nr 7/88*. Stockholm

Calmfors, L & Hoel, M, (1985), Work sharing, Overtime and Shift Work, *Seminar Paper* no 336, Institute for International Economic Studies, Stockholm.

Fridström, L, (1987), Driftstiden i norske virksomheter.
NOU 1987:9 B. Oslo

Hart, R, (1987), Working Time and Employment, Allen and Unwin, Boston.

Långtidsutredningen 1987, Statens offentliga utredningar 1987:3. Finansdepartementet, Stockholm.

Norman, V D, (1987), Makroekonomiske verkninger av kortare arbeidstid. NOU 1987 :9 B. Oslo

NOU (1987), *Arbeidstidsreformer*. NOU 1987:9A. Oslo

Taddei, D, (1985) : La duree d'utilisation des equipements et le recours au travail poste. Etude statistique. Annexe 2.
Rapport d'etape, Paris.

Taddei, M, Catinat, G & Cette, G, (1985) *Duree d utilisation des equipements et reduction du temps de travail, Approche microeconomique*, Ministere du redploiement industriel et du commerce exterieur, Paris.

Van Ginneken, N (1984), "Employment and the Reduction of the Work Week: A Comparison of Seven European Macro-Economic Models". *International Labour Review*. Vol 123, no 1

TABELLER

1.	<i>Förutsättningar och arbetstidsvolym år 2010</i>	389
2.	<i>Drifttidens längd i de fyra produktionssektorerna.1986. .</i>	392
3.	<i>Drifttidens elasticitet med avseende på arbetstid.</i>	392
4.	<i>Drifttidens längd i de fyra produktionssektorerna.</i> <i>Utvidgat driftsmönster.</i>	393
5.	<i>De olika scenarierna</i>	396
6.	<i>Konsumtion och bruttoinvesteringar i procent av brutto-</i> <i>nationalinkomst.</i>	397
A2	<i>Makroekonomiska aggregat.</i>	415
A3	<i>Privat konsumtion och bruttoinvesteringar.</i>	416
A4	<i>Nettoskatter.</i>	417
A5	<i>Årlig tillväxttakt.</i>	418
A6	<i>Procentuell förändring i förhållande till referensalternativet.</i> <i>Bruttonationalinkomst, privat konsumtion och bruttoinveste-</i> <i>ringar.</i>	419
A7	<i>Procentuell förändring i förhållande till referensalternativet.</i> <i>BNP, realkapitalstockar och realtimlön</i>	420
A8	<i>Procentuell förändring i förhållande till basåret.</i> <i>Bruttonationalinkomst, privat konsumtion och brutto-</i> <i>investeringar.</i>	421
A9	<i>Procentuell förändring i förhållande till basåret.</i> <i>BNP, realkapitalstockar och realtimlön</i>	422
A10	<i>Näringsstruktur. Produktionssektorernas andel av BNP.</i>	423
A11	<i>Sysselsättningsstruktur.</i>	424
A12	<i>Funktionell inkomstfördelning. Lönernas och kapitalinkomster-</i> <i>nas andel av bruttonationalinkomsten.</i>	425

DIAGRAM

1.	<i>Sysselsättningsutveckling 1986-2010</i>	387
2.1	<i>Variation av arbetsutbudet i förhållande till basåret (1986)</i>	390
2.2	<i>Variation av arbetsutbudet i förhållande till referensalternativet (2010).</i>	390
3.1	<i>Procentuell förändring i drifttid vid 35-timmars vecka, olika grader av övergång till det utvidgade driftsmönstret.</i>	394
3.2	<i>Procentuell förändring i drifttid vid 30-timmars vecka, olika grader av övergång till det utvidgade driftsmönstret.</i>	394
4.	<i>Årlig tillväxttakt. LU87 och TORMOD (1986-2010).....</i>	398
5.1	<i>Förändring av näringsstrukturen. 1986-2010</i>	400
5.2	<i>Förändring av sysselsättningsstruktur. 1986-2010.</i>	400
6.	<i>BNP's och produktivitetens tillväxttakt vid de olika arbetstidsreformerna.</i>	403
7.	<i>Disponibel bruttonationalinkomst och privat konsumtion Procentuell förändring i förhållande till referensalternativet. ...</i>	405
8.	<i>Nettoskatter år 2010.</i>	406
9.	<i>Sysselsättningsstrukturen. Andel av arbetstidsvolym.</i>	406

Förteckning över av arbetstidskommittén publicerat material

Arbetstidskommitténs betänkande Arbetstid och välfärd (SOU 1989:53):

Del I Inledning

Del II Framväxten av dagens arbetstider

Del III Analys av olika arbetstidsreformers konsekvenser

Del IV Strategi för en arbetstidspolitik

Arbetstid och välfärd, bilagedel A (SOU 1989:53):

Bilaga 1 Hushållens arbetstider

Ger en analys av arbetstidens längd och förläggning för olika grupper och hushållstyper. Den innehåller också uppgifter om barnomsorg och restider.

Bilaga 2 Attityder till arbetstider

Ger svar på frågor om hur angeläget individerna anser att arbetstidsförkortningar är. Den ger också svar på frågor om vilken typ av arbetstidsförkortning som är mest angelägen.

Bilaga 3 Faktiska, möjliga och önskade arbetstider

Redovisar resultat från en tidsanvändningsstudie om möjligheterna att själv påverka sina arbetstider, liksom olika frihetsgrader vad gäller arbetstiden.

Bilaga 4 Förkortning av arbetstiden — konsekvenser för hälsa och sociala förhållanden

Går igenom vilken betydelse arbetstidens längd och förläggning har för hälsa och möjligheter till att t.ex. umgås med familjen.

Bilaga 5 Välfärdssystemet och arbetstiderna

Beskriver hur välfärdssystemet påverkas av arbetstidsförkortningar. Påverkan på offentlig verksamhet och transfereringar beskrivs utan kvantifieringar.

Bilaga 6 Arbetstider i tolv länder

Redogör för normalarbetstider och faktiska arbetstider i tio europeiska länder samt USA och Japan. En jämförelse av sysselsättning och arbetslöshet görs.



Bilaga 7 Vad betyder kortare arbetsvecka, längre semester och längre föräldraledighet för utbudet av arbetskraft?

Analyserar framtida arbetsutbud med utgångspunkt från 1989 års befolkningsprognos. Huvudintresset ägnas åt effekter av olika arbetstidsförkortningar.

Bilaga 8 Samhällsekonomiska följder av kortare arbetstid

Innehåller beräkningar av följderna för tillväxt, investeringar, konsumtion och arbetslöshet av olika arbetstidsförkortningar. Beräkningarna görs med hjälp av en modell utarbetad inom den norska arbetstidsutredningen.

Arbetstid och välfärd, bilagedel B (SOU 1989:53):

Bilaga 9 Motala och arbetstidsförkortningar

Innehåller en analys av olika arbetstidsförkortningars effekter för en mellansvensk industristad.

Bilaga 10 Göteborg och arbetstidsförkortningar

Innehåller en analys av olika arbetstidsförkortningars effekter för en storstad.

Bilaga 11 Robertsfors kommun och arbetstidsförkortningar

Innehåller en analys av olika arbetstidsförkortningars effekter för en glesbygdskommun.

Bilaga 12 Kortare arbetstid för småbarnsföräldrar — villkor och konsekvenser

Redovisar tre olika modeller för förlängning av föräldraförsäkringen. Modellerna uppfyller i princip önskemålet om sex timmars arbetsdag för småbarnsföräldrar med heltidslön.

Bilaga 13 Regionala konsekvenser av en arbetstidsförkortning

Innehåller en genomgång av hur det regionala arbetstidsmönstret ser ut i dag och vilka regionala konsekvenser som en förkortning av arbetstiden får.



Statens offentliga utredningar 1989

Kronologisk förteckning

1. Rapport av den särskilde utredaren för granskning av hotbilden mot och säkerhetsskyddet kring statsminister Olof Palme. C.
2. Beskattnings av fåmansföretag. Fi.
3. Integriteten vid statistikproduktion. C.
4. Fasta Öresundsförbindelser. K.
5. Samordnad länsförvaltning. Del 1: Förslag. C.
6. Samordnad länsförvaltning. Del 2: Bilagor. C.
7. Vidgad etableringsfrihet för nya medier. U.
8. UD:s presstjänst. UD.
9. Särskild inkomstskatt för utländska artister m.fl. Fi.
10. Två nya treåriga linjer. U.
11. Hushållssparandet - Huvudrapport från Spardelegationens sparundersökning. Fi.
12. Den regionala problembilden. A.
13. Mångfald mot enfald. Del 1. A.
14. Mångfald mot enfald. Del 2. Lagstiftning och rättsfrågor. A.
15. Storstads trafik 2 - Bakgrundsmaterial. K.
16. Kostnadsutveckling och konkurrens i banksektorn. Fi.
17. Risker och skydd för befolkningen. Fö.
18. SÄPO - Säkerhetspolisens arbetsmetoder. C.
19. Regionalpolitikens förutsättningar. A.
20. Tullregisterlag m.m. Fi.
21. Sätt värde på miljön - miljöavgifter på svavel och klor. ME.
22. Censurlagen - en modernisering av biografförordningen. U.
23. Parkeringsköp. Bo.
24. Statligt finansiellt stöd? I.
25. Rapporter till finansieringsutredningen. I.
26. Kustbevakningens roll i den framtida sjöövervakningen. Fi.
27. Forskning vid de mindre och medelstora högskolorna. U.
28. Utbildningar för framtidens tandvård. U.
29. Samarbete kring klinisk utbildning och forskning inför 90-talet. U.
30. Professorstillsättning. En översyn av proceduren vid tillsättning av professorstjänster. U.
31. Statens mät- och provstyrelse. I.
32. Miljöprojekt Göteborg - för ett renare Hisingen. ME.
33. Reformerad inkomstbeskattnings
- Skattereformens huvudlinjer. Del 1.
- Inkomst av kapital. Del 2.
- Inkomst av tjänst, lagtext och kommentarer. Del 3.
- Bilagor, expertrapporter. Del 4. Fi.
34. Reformerad företagsbeskattnings
- Motiv och lagförslag. Del 1.
- Expertrapporter. Del 2. Fi.
35. Reformerad mervärdeskatt m.m.
- Motiv. Del 1.
- Lagtext och bilagor. Del 2. Fi.
36. Inflationskorrigerad inkomstbeskattnings. Fi.
37. Utländska förvärv av Svenska företag - en studie av utvecklingen. I.
38. Det nya skatteförslaget - sammanfattning av skatteutredningarnas betänkanden. Fi.
39. Hjälpmedelsverksamhetens utveckling - kartläggning och bedömning. S.
40. Datorisering av tullrutinerna - slutrapport. Fi.
41. Samerätt och sameting. Ju.
42. Det civila försvaret. Del 1.
Det civila försvaret. Del 2. Författningstext. Fö.
43. Storstads trafik 3 - Bilagor. K.
44. Översyn av vapenlagstiftningen. Ju.
45. Standardiseringens roll i EFTA/EG - samarbetet. I.
46. Arméns utveckling och försvarets planeringssystem. Fö.
47. Hjälpmedelsverksamhetens utveckling - Bilagor. S.
48. Energiforskning för framtiden. ME.
49. Energiforskning för framtiden. Bilagor. ME.
50. Stiftelser för samverkan. U.
51. Den gravida kvinnan och fostret - två individer. Om fosterdiagnostik. Om sena aborter. Ju.
52. Det statliga energiforskningsprogrammet - aktörer inom energisektorn. ME.
53. Arbetstid och välfärd.
Arbetstid och välfärd. Bilagedel A.
Arbetstid och välfärd. Bilagedel B. A.

Statens offentliga utredningar 1989

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Samerätt och sameting. [41]
Översyn av vapenlagstiftningen. [44]
Den gravida kvinnan och fostret - två individer. Om fosterdiagnostik. Om sena aborter. [51]

Utrikesdepartementet

UD:s presstjänst. [8]

Försvarsdepartementet

Risker och skydd för befolkningen. [17]
Det civila försvaret. Del 1. [42]
Det civila försvaret. Del 2. Författningstext. [42]
Arméns utveckling och försvarets planeringssystem. [46]

Socialdepartementet

Hjälpmedelsverksamhetens utveckling - kartläggning och bedömning. [39]
Hjälpmedelsverksamhetens utveckling - Bilagor. [47]

Kommunikationsdepartementet

Fasta Öresundsförbindelser. [4]
Storstadstrafik 2 - Bakgrundsmaterial. [15]
Storstadstrafik 3 - Bilavgifter. [43]

Finansdepartementet

Beskattnings av fåmansföretag. [2]
Särskild inkomstskatt för utländska artister m.fl. [9]
Hushållsparandet - Huvudrapport från Spardelegationens sparundersökning. [11]
Kostnadsutveckling och konkurrens i banksektorn. [16]
Tullregisterlag m.m. [20]
Kustbevakningens roll i den framtida sjöövervakningen. [26]
Reformerad inkomstbeskattnings
- Skattereformens huvudlinjer. Del 1. [33]
- Inkomst av kapital. Del 2. [33]
- Inkomst av tjänst, lagtext och kommentarer. Del 3. [33]
- Bilagor, expertrapporter. Del 4. [33]
Reformerad företagsbeskattnings
- Motiv och lagförslag. Del 1. [34]
- Expertrapporter. Del 2. [34]
Reformerad mervärdesskatt m.m.
- Motiv. Del 1. [35]
- Lagtext och bilagor. Del 2. [35]
Inflationskorrigerad inkomstbeskattnings. [36]
Det nya skatteförslaget - sammanfattning av skatteutredningarnas betänkanden. [38]
Datorisering av tullrutinerna - slutrapport. [40]

Utbildningsdepartementet

Vidgad etableringsfrihet för nya medier. [7]
Två nya treåriga linjer. [10]
Censurlagen - en modernisering av biografförordningen. [22]
Forskning vid de mindre och medelstora högskolorna. [27]
Utbildningar för framtidens tandvård. [28]
Samarbete kring klinisk utbildning och forskning inför 90-talet. [29]
Professorstillsättning. En översyn av proceduren vid tillsättning av professorstjänst. [30]
Stiftelser för samverkan. [50]

Arbetsmarknadsdepartementet

Den regionala problembilden. [12]
Mångfald mot enfald. Del 1. [13]
Mångfald mot enfald. Del 2. Lagstiftning och rättsfrågor. [14]
Regionalpolitikens förutsättningar. [19]
Arbetstid och välfärd.
Arbetstid och välfärd. Bilagedel A.
Arbetstid och välfärd. Bilagedel B. [53]

Industridepartementet

Statligt finansiellt stöd. [24]
Rapporter till finansieringsutredningen. [25]
Statens mät- och provstyrelse. [31]
Utländska förvärv av svenska företag - en studie av utvecklingen. [37]
Standardiseringens roll i EFTA/EG - samarbetet. [45]

Civildepartementet

Rapport av den särskilde utredaren för granskning av hotbilden mot och säkerhetsskyddet kring statsminister Olof Palme. [1]
Integriteten vid statistikproduktion. [3]
Samordnad länsförvaltning. Del 1: Förslag. [5]
Samordnad länsförvaltning. Del 2: Bilagor. [6]
SÄPO - Säkerhetspolisens arbetsmetoder. [18]

Bostadsdepartementet

Parkeringsköp. [23]

Miljö- och energidepartementet

Sätt värde på miljön - miljöavgifter på svavel och klor. [21]
Miljöprojekt Göteborg - för ett renare Hisingen. [32]
Energiforskning för framtiden. [48]
Energiforskning för framtiden. Bilagor. [49]
Det statliga energiforskningsprogrammet - aktörer inom energisektorn. [52]

ALLMÄNNA FÖRLAGET

BESTÄLLNINGAR: ALLMÄNNA FÖRLAGET, KUNDTJÄNST, 106 47 STOCKHOLM.
TEL: 08-739 96 30. FAX: 08-739 95 48.
INFORMATIONSBOKHANDELN, MALMTORGSGATAN 5 (VID BRUNKEBERGSTORG), STOCKHOLM.

ISBN 91-38-10373-7
ISSN 0375-250X